

---

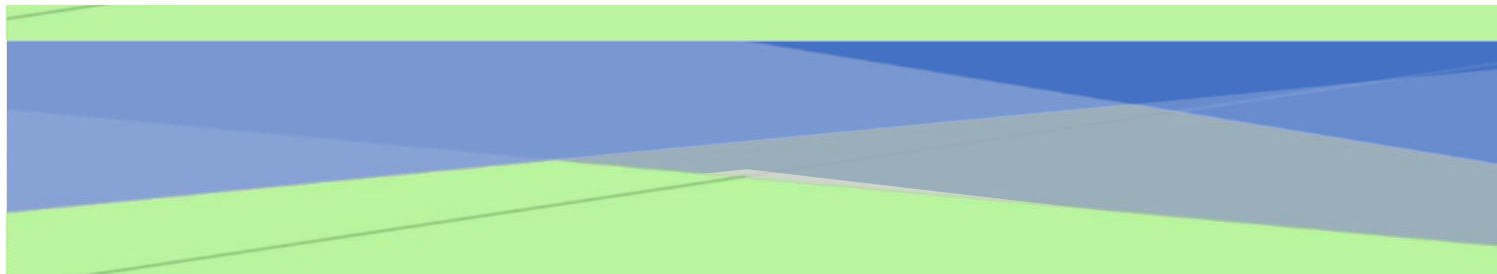
This is the **published version** of the bachelor thesis:

Zolle-Valero, Txell; Tomàs i Folch, Marina, dir. El lideratge exercit per les investigadores que dirigeixen grups SGR de la Univeristat Autònoma de Barcelona. Estudi de casos múltiples. 2018. 81 pag. (825 Grau en Pedagogia)

---

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/200860>

under the terms of the  license



**El lideratge exercit per les investigadores que  
dirigeixen  
grups SGR de la Univeristat Autònoma de Barcelona.  
Estudi de casos múltiples**

Universitat Autònoma de Barcelona: Grau en Pedagogia (Facultat Ciències de l'Educació)

**Juliol del 2018**

## Índex

<b>A.</b>	<b><i>Presentació i justificació del Treball de Final de Grau:</i></b>	<b>2</b>
<b>B.</b>	<b><i>Article</i></b>	<b>3</b>
<b>C.</b>	<b><i>Annexos: per la valoració del treball però no pertinents en l'article.</i></b>	<b>36</b>
a.	Convocatòria d'ajuts per donar suport a les activitats dels grups de recerca (SGR 2014)	36
b.	Document d'autorització d'enregistrament de veu	38
c.	Transcripció entrevistes	39
i.	Entrevistada 1	39
ii.	Entrevistada 2	44
iii.	Entrevistada 3	47
iv.	Entrevistada 4	54
v.	Entrevistada 5	60
<b>D.</b>	<b><i>Resum entrevistes i extraccions literals segons la dimensió</i></b>	<b>68</b>
<b>E.</b>	<b><i>Competències assolides durant el desenvolupament del TFG</i></b>	<b>80</b>

## **A. Presentació i justificació del Treball de Final de Grau:**

Primerament, s'ha optat per l'elaboració d'un article per tal de sortir de la zona de confort i explorar noves maneres de fer. Ha estat tot un repte però sembla ser que s'ha aconseguit. Tanmateix, aquesta estructura de treball ha potenciat la motivació en tant que ha aproximat més fidelment a les tasques que es desenvoluparan en un futur. D'altra banda, es va escollir aquesta tipologia ja que el seguiment del desenvolupament formatiu seguirà per la branca de la recerca educativa.

Fins al moment, de manera personal, no s'havien desenvolupat projectes basats en el gènere i aquest va ser un altre dels motius que van dur a prendre la decisió d'explorar nous àmbits. Val a dir, que després de l'assignatura basada en el lideratge del 3r curs del Grau, va ser quan començà a néixer la inquietud pel lideratge de dones, el lideratge femení i les seves característiques. Va aflorar una nova curiositat.

Per tant, els motius que dugueren a prendre la decisió per desenvolupar el present treball van ser: explorar nous àmbits, la curiositat esdevinguda dels propis estudis i el desig de continuar la formació i dedicació laboral en la recerca.

## B. Article

### El lideratge exercit per les investigadores que dirigeixen grups SGR de la Universitat Autònoma de Barcelona. Estudi de casos múltiples

(Atuor/a)

Universitat Autònoma de Barcelona: Grau en Pedagogia

#### **Resum / Abstract:**

Estudi de casos múltiples sobre l'exercici del lideratge de cinc dones investigadores de la UAB de diferents àmbits. Conèixer si han percebut limitacions o entrebancs a causa del gènere. I si les particularitats segons l'àmbit d'estudi han condicionat aquesta percepció. Els aspectes tractats són la comunicació, les relacions intragrups i les seves funcions i tasques. Finalment, es fa un breu incís en la seva trajectòria per conèixer de quina manera han arribat a ser IP i quina ha estat la seva motivació per dedicar-se a la investigació.

*Multiple case study about the exercise of the leadership of five UAB researchers women from different fields. To know whether they have perceived limitations or obstacles due to the genre. And if the particularities according to the field of study have conditioned this perception. The aspects discussed are communication, intragroup relations and their functions and tasks. Finally, there is an indent i brief in their path to know how they have become IP and what has been their motivation to engage in research.*

#### **Paraules clau:**

Lideratge Femení, Gènere, Universitat, Grups de Recerca, Estudi de casos múltiples, SGR, IP

## 1. Introducció

En el present document es reflexionarà sobre la trajectòria i tasques que desenvolupen cinc dones IP (Investigadores Principals) de grups SGR (ajuts per donar Suport als Grups de Recerca) de la UAB (Universitat Autònoma de Barcelona) de diferents estudis. Els casos pertanyen als àmbits de la filologia espanyola, l'arqueologia, la bioquímica, l'enginyeria química i l'economia. Aquesta diversitat temàtica ha estat intencionada per tal de conèixer les percepcions des de diferents camps d'estudi.

La motivació d'aquest article sorgeix de la lectura *La investigación académica en ciencias sociales desde una perspectiva de género*, de Tomàs et al. (2015). A partir d'aquest, s'ha procurat aprofundir en alguns aspectes. Tot i que només es presenten cinc casos, aquest projecte pretén mostrar una pinzellada de la situació de la dona investigadora amb càrrecs de responsabilitat. Actualment, existeix la necessitat social de conèixer i millorar la situació de la dona en l'àmbit laboral.

## 2. Definició del context

### 2.1. Estat de la qüestió a Catalunya i SGR

Quan es parla de grups SGR, es fa referència als grups reconeguts per la Generalitat de Catalunya. Durant el darrer any 2017 es va dur a terme una altra convocatòria, a partir de la qual s'han escollit els diferents SGR de la UAB per tal de triar els subjectes d'estudi. Això no obstant, les estadístiques de la convocatòria 2017-2019 encara no han estat publicades, per aquest motiu es presenten les dades del 2014-2016 extretes del document [Convocatòria d'ajuts per donar suport a les activitats dels grups de recerca \(SGR 2014\)](#). L'any 2014 es van presentar 1.660 sol·licituds<sup>1</sup> entre grups emergents i consolidats. De totes aquestes, es van acceptar 686 conformant el 41'32%, de les quals, un 31'32% pertany a grups liderats per homes i un 9'99% a grups liderats per dones. Prenent el 41'31% com la totalitat (100%) de sol·licituds acceptades, hi ha una representativitat del 27'35% de grups liderats per dones i un 72'65% liderats per homes.

**Taula 1:** Sol·licituds segons el gènere del líder dels grups SGR presentats per la convocatòria 2014-2016. Elaboració pròpia a partir de les dades exposades en el document [Convocatòria d'ajuts per donar suport a les activitats dels grups de recerca \(SGR 2014\)](#):

		Total		% Total	Acceptats		% Acceptades
Dones	Emergent	89	454	27,35%	26	166	24,19%
	Consolidat	365			140		
Homes	Emergent	203	1.206	72,65%	64	520	75,81%
	Consolidat	1.003			456		
Total	Emergent	292	1.660	100%	90	686	41,32%
	Consolidat	1.368			596		

Contraposadament, si es fixa l'atenció en el gènere dels membres d'aquests grups, es percep que la participació segons el gènere llinda el 50%<sup>2</sup> en ambdós casos, tot i que amb una diferència del 9% minoritari femení (45'39% i 54'61%). Si reprenem les dades de l'inici, observem que tot i suposar més d'un 45% la participació femenina, en les sol·licituds acceptades només el 27% es caracteritzen per tenir dones líder.

<sup>1</sup>**Taula A:** Sol·licituds segons el gènere del líder dels grups SGR presentats per la convocatòria 2014-2016.

L'especificació d'aquestes dades es troba al final d'aquest article.

<sup>2</sup>**Taula B:** Sol·licituds segons el gènere dels membres dels grups SGR presentats per la convocatòria 2014-2016.

**Taula 2:** Sol·licituds segons el gènere dels membres dels grups SGR presentats per la convocatòria 2014-2016. Elaboració pròpia a partir de les dades exposades en el document [Convocatòria d'ajuts per donar suport a les activitats dels grups de recerca \(SGR 2014\)](#):

		Total		% Total	Acceptats		% Acceptades
Dones	Emergent	1.200	10.393	46,49%	439	5.189	45,39%
	Consolidat	9.193			4.750		
Homes	Emergent	1.219	11.965	53,51%	443	6.243	54,61%
	Consolidat	10.746			5.800		
Total	Emergent	2.419	22.358	100%	882	11.432	51,14%
	Consolidat	19.939			10.550		

Pel que fa a la proporció econòmica<sup>3</sup>, aquesta es correlaciona amb les sol·licituds acceptades segons el gènere. Observem que es destina un 27'60% de l'ajut als grups reconeguts i finançats liderats per dones (suposant un 24'19% del total de les sol·licituds acceptades), i un 72'40% als grups liderats per homes (tenint en compte que aquests suposen el 75'81% de les sol·licituds acceptades, reconegudes i finançades).

## 2.2. Universitat Autònoma de Barcelona

L'estudi es centra en algunes dones que lideren grups de recerca (SGR), per tant, a continuació es mostren les dades on s'indica la seva representativitat dins de la Universitat Autònoma de Barcelona.

**Taula 3:** Percentatge de dones líders de grups de recerca dels diferents àmbits de la UAB. Elaboració pròpia a partir del llistat exposat a la web de la Universitat, en l'apartat "Cens de grups de recerca de la UAB":

Àmbit	Dones	Homes	Total	Percentatge
Ciències tecnològiques i enginyeries	2	16	18	11,11%
Ciències humanes	26	30	56	46,42%
Ciències Socials	48	45	93	51,61%
Ciències experimentals	16	55	71	22,53%
Ciències de la salut	10	21	31	32,25%
<b>TOTAL:</b>	<b>102</b>	<b>167</b>	<b>269</b>	<b>37,91%</b>

Tal com s'expressa a la taula, la representativitat femenina llinda el 40%, donant-se un biaix entre les dades, tals com un 11'11% en el cas de les Ciències Tecnològiques i Enginyeries, o una mica més de la meitat -amb un 51'61%- en el cas de les Ciències humanes.

Tot i les diferències pròpies de cada àmbit d'estudis, aquests grups estan sota el que es coneix com «paraigües» administratiu de la UAB, per tant es pot considerar que comparteixen part de la seva cultura organitzativa.

## 3. Plantejament teòric

### 3.1. Tipus de lideratge

Existeixen moltes maneres de classificar les tipologies de lideratge, en primer lloc, trobem la proposta de Yukl (2008) el qual separa segons la tipologia d'agrupació de persones que es lideri,

<sup>3</sup>Taula C: Distribució econòmica de les sol·licituds acceptades segons gènere. L'especificació d'aquestes dades es troba al final d'aquest article.

per exemple, pot ser un lideratge directiu d'una organització, un lideratge pel canvi, per a una estratègia o per un grup/equip. En cada cas les aptituds, competències i habilitats seran diferents.

En segon lloc, Plancarte (2012) classifica el lideratge segons qui ha escollit el líder com a tal. Per una banda es troba el líder formal, el qual ha estat escollit per membres externs. Aquests han de vetllar pel desenvolupament del grup, han d'assegurar les tasques, procurar pels recursos, han de ser moderadors, mediadors i s'han d'encarregar del bon funcionament i les relacions interpersonals. Contràriament al que podria semblar, el líder informal és aquell que la gent segueix pel seu carisma. No l'ha anomenat ningú com a tal. La resta de persones segueixen les seves passes. És un líder natural.

Es pot donar el cas en què conflueixin les dues tipologies, es podria considerar òptim si la persona que tothom segueix, és a la vegada el responsable del grup. Succeeix sovint que aquella persona que té el carisma necessari no és la figura representativa.

D'altra banda, el lideratge es pot diferenciar per l'ús que fa de l'autoritat. Segons Choque et al. (2015), la tipologia de lideratge segons la relació amb la resta de persones. Primerament, exposen el lideratge autocràtic, el qual entén el líder com aquell que imposa, que no té en compte les persones, unidireccional i vertical, pren les decisions com a objectiu a les finalitats i és lleial i obedient.

Contràriament, proposen el democràtic o participatiu, caracteritzat per ser orientador, actiu i amb cert compromís cap a les persones, amb un tarannà més bidireccional. Compta amb els altres membres de l'equip per prendre les decisions. En principi és dialogant, compromès i just.

En tercer lloc, defineixen el *laissez faire* ("deixar fer") el qual es caracteritza principalment per donar poder de decisió als membres del grup. Només guia i acompanya les persones a desenvolupar la tasca i a assolir objectius. D'orientació també bidireccional i completament horitzontal.

La darrera proposta de classificació es basa segons el criteri a l'hora de liderar. Entenent el lideratge situacional com un servei que el líder brinda al col·laborador. Amb una adaptació a cada col·laborador i la seva situació en concret. (Hersey i Blanchard, 1979).

D'altra banda, Mendoza i Ortiz (2006) proposen el lideratge transformacional com aquell que es basa en el compromís dels treballadors per canviar els aspectes de la cultura que creuen que s'han de transformar, existeixen llaços afectius i emocionals entre el líder i la resta del grup.

També es proposa el lideratge carismàtic, enfocat a la exaltació i reconeixement de les tasques i motivacions dels membres que conformen el grup (Conger, 1999).

I finalment, Longo (2008) proposa el lideratge distribuït el qual emfatitza en la innovació i en la participació del líder en les tasques i activitats professionals simultàniament, aquestes poden rotar i segons l'especialització pot prendre el lideratge un o altra persona. Distribució de tasques i entrelaçades. L'objectiu principal és la col·laboració entre agents per tal d'innovar.

### **3.2. Lideratge femení**

Existeixen diferents connotacions per conceptualitzar el lideratge femení, en el present es fa referència a la definició presentada per Tomàs (2012) tot parafrasejant Ruiz (2002), la qual considera el lideratge femení com l'estudi de l'estil que implanta una dona a les tasques de màxima responsabilitat, no necessàriament exercit per una dona (s'ha d'entendre com una tipologia, no com l'antagònic del "lideratge masculí", és una manera de fer). Per aquest fet, identifica diferents trets característics del lideratge femení, tals com la capacitat de sacrifici en el



treball, els aspectes emocionals i de millora relacional entre els membres del grup o equip, la sensibilitat i l'afecte i la humanització de les institucions. Un altre aspecte emfatitzable és el fet de donar sentit a la tasca que desenvolupen les persones i fomentar una fita en comú per tal de motivar i empoderar les persones. De la mateixa manera, Ruiz (2002) exposa que aquests lideratges, on s'impliquen les emocions, també són protagonistes les dones, en tant que aquestes poden mostrar més canvis d'humor, es veuen més afectades emocionalment pels esdeveniments i els costa més dissimular els estats d'ànim.

Així mateix, Tomás i Mentado (2013) expressen el fet que les característiques i l'eficàcia del rol de líder es vincula més a l'individu que al seu gènere. Tanmateix s'exposen algunes diferències; en primer lloc, els estils de lideratge entre homes i dones es poden diferenciar però no són exclusius, és a dir, que es pot aprendre de l'altre i extreure'n el millor de cadascun. En segon lloc, una de les qüestions més manifestades és si els lideratges femenins són menys efectius. Tal com s'ha esmentat anteriorment, es caracteritzen per una base més emocional i afectiva però en resultats són igualment efectius, per tant la concepció contrària és una premissa fruit de la construcció social.

Ramos, Barberá, i Sarrió (2003) expressen que de tots els factors que poden afectar el desenvolupament i assoliment d'un càrrec de líder, se'n destaca el que en ciències socials s'anomena "sostre de vidre". Aquest és un fenomen que només es dona en el cas de les dones i que és com un "topall" pel qual no se les permet arribar als càrrecs més elevats. Aquests impediments són en la seva majoria factors externs, tals com la cultura de les organitzacions i les càrregues familiars. Nogensmenys, es donen casos en què són elles mateixes les que acaben interioritzant aquestes fal·làcies de l'argument circular (s'acaba interioritzant la premissa després d'escoltar-la repetides vegades) i de l'excepció, tal com esmenta Santos Guerra (2002). Alguns dels aspectes que fan que la pròpia dona s'allunyi del lideratge són la falta de confiança en sí mateixa, la història, els antecedents, els estereotips i haver patit alguna mala experiència. D'altra banda, existeixen els factors que s'acostumen a associar com a responsabilitats del gènere femení, tals com les obligacions de la llar i la criança dels fills. "No hi ha major opressió que aquella en què la persona oprimida fica en el seu cap els esquemes de l'opressor" (Tomàs 2012, p.51).

Torres i Pau (2011) expressen que a les dones no els manquen capacitats per liderar, sinó que no se'ls ofereixen les mateixes oportunitats, i que sovint se les obstaculitza més si desitgen i/o aconsegueixen arribar a càrrecs de més responsabilitat. Tot i que en els darrers anys s'ha anat incrementant la presencialitat de la dona en alts càrrecs de responsabilitat, en poques ocasions arriben al cim, i proporcionalment als homes continua essent una minoria considerable.

#### **4. Metodologia**

El present treball, es va dur a terme progressivament de manera ordenada. Primerament, es va fer una revisió de la literatura per tal de conèixer i delimitar els continguts a treballar. Un cop recollida la fonamentació teòrica s'establiren els objectius. A partir d'aquests, es va escollir la mostra, per després construir els instruments adequats atorgant les dimensions i indicadors pertinents per a l'assoliment dels objectius. Aquest document es basa en una recollida de dades qualitatives, per una banda l'entrevista i per l'altra l'anàlisi documental, en aquest cas dels *currículum vitae*.

Les persones entrevistades han estat escollides a l'atzar a partir del llistat que ofereix la UAB dels grups SGR. Tal i com esmenta Bisquerra (2014), aquesta és una mostra no probabilística intencionada, en tant que s'han escollit les persones aleatòriament de manera informal. Tanmateix, s'han seleccionat a partir d'uns criteris rellevants per tractar de manera concisa el lideratge dels grups de recerca dirigits per dones. Recuperant la taula 3, poder comprovar com la

població de dones que lideren grups SGR és de 102, de les quals n'han estat entrevistades 5, suposant per tant, una mostra no representativa del 5'9% de la població.

Tot seguit, es presenta la taula 4, en la qual s'exposen els objectius a partir dels quals s'ha desenvolupat la resta de l'estudi. En aquesta mateixa, s'hi especifiquen els descriptors que s'atorguen a cada objectiu i instrument.

**Taula 4:** Relació entre objectius, descriptors i instruments. Elaboració pròpia.

<b>Objectiu general:</b> Analitzar alguns casos de lideratge femení en els grups de recerca SGR de la UAB en diferents àmbits acadèmics.	Entrevista	Anàlisi documental ( <i>currículum vitae</i> )
<b>Objectiu específic 1:</b> Conèixer la trajectòria professional de les dones responsables dels grups de recerca.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Resum biogràfic</li> <li>- Conciliació vida personal</li> <li>- Explicació de la tasca actual</li> <li>- Interès per la recerca</li> <li>- Temàtica del grup</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formació</li> <li>- Trajectòria laboral</li> <li>- Publicacions / llibres</li> <li>- Anàlisi temporal (activitat cronològica)</li> </ul>
<b>Objectiu específic 2:</b> Identificar les diferents formes de conduir el grup de recerca i els seus components.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipus de comunicació</li> <li>- Ús de recursos virtuals</li> <li>- Periodicitat de trobades</li> <li>- Tipologia i freqüència de feedback</li> <li>- Selecció dels membres de l'equip</li> <li>- Tipus de jerarquia</li> <li>- Tipus de lideratge</li> <li>- Comunicació amb la resta dels membres de l'equip</li> <li>- De quina manera es prenen les decisions</li> </ul>	
<b>Objectiu específic 3:</b> Comparar les diferents percepcions d'aquestes dones vers l'exercici del càrrec de responsabilitat segons l'àmbit del grup que lideren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relació amb i entre els membres de l'equip</li> <li>- Anècdotes que vulguin compartir</li> <li>- Sensacions experimentades</li> <li>- Relació amb i entre els membres de l'equip</li> </ul>	

#### 4.1. Estudi de casos múltiples

L'estudi de casos múltiples és una estratègia de recerca qualitativa en la qual es focalitza l'atenció en un nombre reduït d'objectes o persones. Procura estudiar en profunditat les característiques particulars. Aquesta estratègia és concebuda de diferents maneres segons cada autor. Pel present document, s'han tingut en compte diversos aspectes de cadascun. Principalment, de Rodríguez Gómez et al. (1996), s'ha adoptat la idea d'estratègia de recerca en profunditat i detallada de l'objecte d'estudi. De Coller (2005) es destaca la part de la construcció d'una teoria, o d'una part de la teoria, i la descripció profunda de l'objecte d'estudi. Finalment, de Feixas et al. (2015) s'extreuen les característiques de l'estudi de cas un cop analitzades les concepcions. L'estudi de cas ha de ser descriptiu, amb coneixement tàcit a causa de la seva dificultat per estructurar-lo, flexible per poder-se adaptar a qualsevol context, profund i complex, on es manifestin les relacions i correlacions de tots els elements implicats; particular, interrelacionat i heurístic. D'altra banda, amb els agents implicats ha de ser negociat i còmode, participatiu (i sobretot -si es desenvolupa sobre persones concretes- també ha de ser confidencial). En acabat, ha de ser de raonament inductiu ja que ha de sorgir del treball de camp.

## 4.2. Instruments i tècniques

Primerament, s'han dut a terme les entrevistes tenint en compte els objectius, els indicadors, les preguntes i l'entrevista oculta (taula D).

Prenent la definició de Blasco i Otero (2008), aquestes entrevistes han estat semiestructurades ja que s'ha elaborat un guió previ (taula E), però aquest ha servit per a conduir la conversa; les preguntes no es formulen en l'ordre escrit i poden sorgir-ne de noves. Es procura mantenir un diàleg fluït.

Paral·lelament, s'ha procedit a l'anàlisi documental, descrit per Abela (2002) com una tècnica d'interpretació de textos; es basa en la lectura com a recollida d'informació. En aquesta s'ha de catalogar i definir l'objecte d'estudi.

## 4.3. Perfil de les persones dels casos analitzats:

A la següent taula s'exposa el nombre assignat a cada investigadora, el seu àmbit d'estudi, i altres dades rellevants a tenir en compte a l'hora de relacionar-ho tot amb allò extret en l'anàlisi documental i les entrevistes.

**Taula 5:** Relació entre les investigadores, les seves característiques generals i l'extracció de la informació:

Investigadora (I)	Àmbit d'estudi	Any tesis	Edat <sup>9</sup>	Any inici IP	Taula amb l'anàlisi documental
I1	Bioquímica	1986	60-64	1991	F
I2	Filologia Espanyola	1989	55-60	1993	G
I3	Enginyeria Química	1984	65-70	1985	H
I4	Economia	1990	55-60	1993	I
I5	Arqueologia	1995	50-54	2002	J

## 5. Resultats obtinguts

### 5.1. De les entrevistes

A la taula J es troba la classificació dels indicadors extrets de l'entrevista.

De les entrevistes s'extreuen alguns punts en comú, altres de divergents i uns quants de particulars.

Començant per la dimensions i indicadors de l'objectiu "Conèixer la trajectòria professional de les dones responsables dels grups de recerca", s'extreu del resum biogràfic que la majoria s'incorporen a la investigació en superar els estudis superiors universitaris i adquireixen la responsabilitat de dirigir un equip de recerca, relativament joves. En diversos casos, han fet alguna estada fora del territori espanyol i sovint han estat els seus propis professors o tutors els que les han impulsat a dedicar-se a la investigació. L'adquisició de la responsabilitat ja és particular en cada cas.

D'altra banda, pel que fa a la conciliació vida personal i laboral, coincideixen en que l'àmbit de la investigació és molt complex i precisa de molta dedicació. És una tasca vocacional. Sovint han hagut de renunciar a relacions socials i altres què fers. Coincideixen que per una idònia conciliació cal tenir una parella que t'entengui i tingui la voluntat d'implicar-se igual o més que

<sup>9</sup>Per tal de mantenir la privacitat de les investigadores, s'ha posat una edat orientativa en un període de 5 anys, ja que sabent el camp d'estudi i l'edat seria fàcil esbrinar-ne la identitat.

elles en la maternitat/paternitat, si més no gaudir d'algun tipus de recolzament familiar i/o econòmic per acabar de cobrir les necessitats dels fills. La càrrega de treball condiciona notablement les estones que es poden dedicar a la família i als amics, tot i que coincideixen en que aquesta conciliació ha estat més fàcil sota el «paraigües» de la Universitat. En la resta de feines no es percep la necessitat conciliadora de la mateixa manera. Tot i així, s'ha pogut observar que sovint són les dones les que renuncien a les tasques laborals per exercir de mares, potser amb reducció de jornades i/o de responsabilitats.

*Jo he tingut moltes facilitats, però les deixebles que tinc he vist que han tingut fills i han deixat d'investigar amb la mateixa intensitat (I2)*

D'altres casos han renunciat a ser mares o bé han hagut de prioritzar. La majoria de les que han tingut fills van optar primer per la tesi i la consolidació d'un futur laboral i posteriorment, per la maternitat.

D'altra banda, pel que fa a les tasques i funcions que desenvolupen dins del grup, són diverses, però la majoria s'encarreguen de la presa final de decisions, facilitar els mitjans de comunicació, els espais de treball, tasques de coordinació, i mediar entre membres i divergències. També s'encarreguen d'aconseguir finançament i de tota la part burocràtica, com per exemple, la connexió amb el Ministeri. Tanmateix, la motivació de la recerca ha de ser compartida entre els membres i tenir les ganes i habilitats de treballar en equip. Això no obstant, hi ha agrupacions (sub-equips) per tal d'accedir amb més facilitat als recursos i ajuts externs.

Passant al segon objectiu "Identificar les diferents formes de conduir el grup de recerca i els seus components", s'extreu de les dimensions de lideratge, de la comunicació i del gènere, que acostuma a haver-hi una relació entre la manera de fer, de dirigir i de comunicar-se.

Les estructures són força diverses a causa dels diferents àmbits. En la majoria són grups petits, emperò, el líder és un membre més de l'equip que simplement pren les decisions finals i és la "imatge" del grup, el normal és que la presa de decisions sigui consensuada, democràtica. Els rols es divideixen segons el nivell de formació, en alguns casos hi ha especialistes en grups interdisciplinaris però segueix la tendència a l'agrupació per àmbits.

*Hi ha consens, cadascú exposa les seves idees. Per ser IP no tinc autoritat (I3)*

Aquests grups estan conformats normalment, en la seva majoria per membres de pràctiques i becaris i menys personal fix, per tant són grups amb molt moviment de personal, el qual pot ser una limitació pel que comporta formar-los o bé un avantatge per "anar refrescant" el grup i aportant noves idees. Habitualment, el/la candidat/a és seleccionat/da mitjançant currículum vitae i entrevista, en alguns casos els propis docents es fixen en alumnes als quals els podria motivar i/o agradar la temàtica i se'ls proposa formar part del col·lectiu. Tot i així, les persones que volen formar part d'aquests grups han d'aportar quelcom, ja siguin habilitats, competències, propostes, interessos, etc.

*Sobretot em fixo en les persones que tenen potencial i interès a l'aula (I2)*

La comunicació depèn molt de l'àmbit, en aquells que són més experimentals o de laboratori, la comunicació és més directa, més fluida per que coincideixen en el lloc de treball, per tant també tenen més facilitat per compartir inquietuds, dubtes, decisions a prendre, etc. Pel contrari, els grups de filologia i economia, la comunicació és més tecnològica (via correu electrònic, per exemple) tot i que en moments també comparteixen espais, però no és l'habitual. Sovint treballen mitjançant eines virtuals, tals com el Nebula o el Google Drive. Finalment, pel que fa a comunicació, el departament d'arqueologia es comunica per totes les vies possibles, quan no es troben en treball de camp utilitzen sobretot l'Skype, però quan estan en una expedició la

convivència és completa, com si d'unes colònies escolars es tractés, per tant la comunicació és particular.

Endinsant-nos en el tema de gènere, trobem un grup que només són dones, un altre que només són homes (excepte l'IP) i els altres mixtos. Totes les dones tendeixen a preferir grups mixtos però s'adapten a l'oferta. En algun cas s'ha exaltat el tema de la «discriminació positiva» per a que les dones explorin i demostrin el que valen en posicions on no han tingut la mateixa oportunitat d'ascendir que els seus homòlegs masculins. Comenten que directament no les motiven els temes de gestió, ans al contrari, consideren que els homes ho tenen més clar des d'un inici. En els casos entrevistats han exposat que no s'havien proposat arribar a ser IP, s'hi han trobat. En tots els casos han esdevingut IP per motivacions diverses, normalment impulsades per persones properes, en la seva majoria, homes. Els homes persegueixen els objectius i les dones "fan camí". Entrellaçant amb la conciliació anteriorment esmentada, un altre aspecte a tenir en compte, és el biològic, el moment vital de la dona, el desig de ser mare condiciona la presa de decisions i la repercussió en la tasca, fet que als homes (per norma general) no se'ls complica tant el tràmit a l'hora de ser pares.

*L'esforç de portar endavant un grup de recerca, el que significa i significava fer una recerca, poder-la publicar, que et concedeixin projectes, poder presentar resultats, etc. és enorme i compaginar-ho amb una família, és un cost que depèn del teu moment vital però no és el mateix cost per un home que per una dona. (I3)*

Algunes de les característiques que s'han vist destacades del lideratge femení és que acostuma a ser més proper i empàtic. Contràriament, al lideratge fins al moment actual, que era més analític i sistemàtic (masculí o masculinitzat). La dona ha aportat aspectes més emotius i afectius. Coincideixen en què les elles acostumen a tenir més capacitats conciliadores, encara que remarquen l'agraïment cap a la parella que participa en els assumptes domèstics i de filiació.

*A les dones tampoc ens afavoreixen els mecanismes (I3)*  
*L'esforç de portar endavant un grup de recerca [...] és un cost que depèn del teu moment vital però no és el mateix cost per un home que per una dona. (I3)*

Seguint amb els objectius, el 3 "Comparar les diferents percepcions d'aquestes dones vers l'exercici del càrrec de responsabilitat segons l'àmbit que lideren", es presenten algunes particularitats, com per exemple el lloc de treball, si és més autònom des de l'ordinador particular, en laboratoris, en treball de camp en excavacions, etc. Tanmateix, coincideix que el grup format per homes, amb una IP femenina, forma part d'un terreny/branca masculinitzada. Les dinàmiques de grup estan directament condicionades al temps i espai que es comparteix.

Pel que fa als facilitadors i limitadors que han anat expressant, han estat destacats els següents: pel que fa als facilitadors, remarquen el recolzament de la parella i les persones properes com a necessitat primordial per a conciliar. D'altra banda, l'empremta inicial del professor o tutor de tesi. El fet d'estar sota el paraigües de la Universitat, facilita certes gestions laborals, personals. Contràriament, en termes d'investigació, la compaginació amb docència i l'escassetat i manca de recursos dificulta el desenvolupament dels projectes. Pel que fa als limitadors, els mecanismes actuals no afavoreixen l'apoderament femení. Tanmateix, hi ha discrepàncies a l'hora d'interpretar les barreres pel fet de ser dona, n'hi ha que consideren que hauria estat de la mateixa manera si hagués estat un home, d'altres valoren haver patit dificultats marcades pel gènere. S'ha observat com, la inèrcia de la IP ve marcada per l'experiència com a tal i les millores curriculars que el lloc de responsabilitat reporta, per tant sempre es retroalimenta a la persona més antiga, que sovint són homes a causa de la trajectòria històrica. Un altre aspecte que s'ha anomenat és la publicitat sexista, la qual provoca que costi més desarrelar-se del masclisme.

*Si tu canvies d'IP tot d'una, tu no tens els mateixos punts. És com una inèrcia. La persona que lidera ho fa perquè té més força per liderar però arriba un punt en què aquesta persona es converteix en imprescindible perquè ningú més pot ser IP. (15)*

Altres limitadors actuals (no només per a les dones), són la dificultat d'aconseguir finançament, la poca continuïtat del personal per manca de contractacions estables, la crisi d'una beca predoctoral és gairebé impossible, les condicions laborals són de baixa qualitat, etc. Per aquests motius remarquen molt que la investigació ha de ser vocacional, ja que també l'has de compaginar amb la docència, la qual cosa afegeix complexitat a la tasca i resta recursos (personals i laborals) i hores d'investigació.

Finalment, pel que fa a la relació formal i informal intragrupal, en cada cas és diferent. Començant pel cas més peculiar, l'arqueologia, tal com s'ha dit abans ve condicionada per temporades de convivència, per tant la relació és estreta es vulgui o no, de la mateixa manera poden sorgir més conflictes. En canvi, en altres grups es considera que la heterogeneïtat d'aquest i la diferència d'edat dels components comporta que no hi hagi relacions fora de l'àmbit laboral, tot i que durant la tasca la comunicació sigui positiva. Els que ja es veuen sovint no acostumen a fer vida extralaboral. Només en alguns casos i amb persones en particular. Hi ha grups que es veuen diàriament i comparteixen espais (despatxos i laboratoris) i d'altres que les trobades són fruit de la necessitat laboral.

## **5.2. De l'anàlisi documental dels currículums vitae**

La investigadora 1 pertany a l'àmbit de les ciències experimentals. El seu càrrec de màxima responsabilitat ha estat la Càtedra. Repassant el seu currículum s'observa que no hi ha cap període d'inactivitat de projectes des del 1985 quan inicià la investigació, fins a l'actualitat. Algunes dades destacables són la seva participació en 27 projectes com a IP i la participació en 55 articles de revista amb co-autoria, en aquest cas va haver una aturada temporal, del 1991 al 1994. Però el que més impacta d'aquest currículum, és el nombre de tesis tutoritzades, amb un total de 14 (en aquest cas van haver dues aturades, una de 10 anys i una altra de 4). Ha participat en un programa televisiu, ha guanyat dos premis i entre projectes privats, comitès i organització d'actes, arriba a un total de 15. Finalment, ha fet unes 5 estades a l'estranger.

Per tant, podem considerar que és una persona molt activa, tant en la producció científica com en la tasca d'IP i el desenvolupament de la recerca.

La investigadora 2 pertany al departament de Filologia Espanyola. El seu màxim càrrec també és la Càtedra i durant els 25 anys que ha exercit com a IP no ha tingut cap període inactiu. Pel que fa a les publicacions, emperò, se li va concedir un any sabàtic contemplat dins del Pla dels 25 anys a la UAB. Tot i així, entre publicacions pròpies i amb coautoria arriba a tenir-ne 23. Ha tutoritzat un total de 5 tesis i ha col·laborat i/o elaborat un total de 3 manuals/recursos. El més rellevant són els 3 premis amb els quals ha estat guardonada, però sobretot de la quantitat de càrrecs, amb un total de 12 entre secretària executiva, directora, coordinadora i responsable.

En aquest cas, no s'han trobat estades a l'estranger, però la seva activitat científica és molt activa i el seu grup funciona des de fa molts anys.

L'entrevistada 3 pertany a l'àmbit de l'Enginyeria Química. Novament la seva activitat des dels inicis al 1982 en l'àmbit de la recerca com a IP ha estat de manera contínua sense períodes inactius, amb un total de 31 projectes. D'altra banda, entre articles de coautoria i d'autoria pròpia suma un total de 90, tot i que no consten llibres sencers, però sí 9 capítols de llibre. Ha tutoritzat un total de 16 tesis al llarg de la seva trajectòria. També va ser guardonada per la seva qualitat en excel·lència investigadora amb un Premi de Sant Jordi, i per un treball d'investigació.

Segurament, la dada més rellevant del seu currículum són els més de 110 congressos en que ha participat al llarg de la seva trajectòria. No s'han trobat estades fora del territori nacional.

Per la tipologia d'articles i el nombre de congressos, es podria considerar que és una persona amb l'objectiu de transmetre coneixements de manera activa, difusió social i molta col·laboració per avançar.

La investigadora 4 pertany a l'àmbit de l'Economia, i també disposa d'una càtedra. Com a IP ha dinamitzat 23 projectes. Va tenir un període inactiu, del 1999 al 2001. Entre llibres, articles, capítols i d'altres suma un total de 28 i 3 tesis tutoritzades. També ha tingut una alta participació en diversos actes, tals com meetings, workshops, conferències i simposis. Va obtenir un premi per l'excel·lència.

A través del seu currículum s'ha pogut observar que té una gran participació en esdeveniments públics i transferència, per tant una de les seves tasques més rellevant és la divulgació dels estudis i projectes.

La investigadora 5 pertany a l'àmbit de l'Arqueologia però no s'han pogut obtenir dades del seu currículum vitae. S'han trobat uns 35 documents entre autoria i coautoria, 1 tesi tutoritzada i poc més. Això no significa que no hagi realitzat tanta feina com les seves companyes entrevistades, significa que vol que sigui respectat el seu desig de privacitat.

#### Síntesi de l'anàlisi documental:

En termes generals totes les IP entrevistades tenen una gran activitat quant a generació de coneixement i producció científica. La seva trajectòria com a responsables de grups de recerca es remunta a molts anys enrere i han estat de manera constant en el càrrec de responsabilitat, no hi ha gairebé períodes inactius. Totes elles es dediquen a la recerca i docència. En alguns casos s'evidencia més la generació de documentació científica rellevant, en canvi, en d'altres casos, l'atenció sembla més posada en la divulgació. Gairebé totes han estat guardonades amb algun premi per l'excel·lència de la seva tasca o del seu grup.

## **6. Conclusions i discussió de resultats**

A mode de conclusió, s'extreu que les vivències i les percepcions han estat molt diverses. Analitzant els resultats de l'objectiu "Conèixer la trajectòria professional de les dones responsables dels grups de recerca", es considera que el transcurs de la carrera formativa i professional es comparteix bastant en tots els casos, és a dir, en la majoria inicien els estudis acadèmics i van desenvolupant-se formativament fins arribar a ser IP, no s'ho havien proposat, els ha sorgit. Pel que fa les dades exposades anteriorment sobre la participació de les dones SGR, s'ha considerat que la trajectòria històrica és un dels condicionants pels quals continua havent una majoria masculina en el lideratge de grup. També ha estat considerat que les dones normalment no tenen com a objectiu arribar a ser SGR, contràriament als homes, que ho tenen més clar, més com una fita.

Altres factors condicionants són els aspectes biològics, els quals arribats a un punt, la dona necessita prendre una decisió, sovint ha sorgit que són elles mateixes les que renuncien a part de les tasques o jornada per dedicar-se a la maternitat. Sembla quelcom interioritzat, tornant a Tomàs (2012), es recorda que aquestes decisions poden ser per pressió social, s'ha concebut per norma general que si un membre de la parella ha de renunciar, ha de ser ella. De la mateixa manera, Santos (2000) considera que la manca d'interès pels càrrecs de responsabilitat, es deuen a la falta de confiança en sí mateixes. Contraposadament, les entrevistades emfatitzaven que és possible la conciliació familiar i laboral si tens els recursos personals i econòmics adients. Remarquen el fet que a la Universitat el tema es tracta diferent, i consideren que probablement en molts altres àmbits no es té en compte de la mateixa manera. Totes elles han tingut una continuïtat

des que van començar a ser IP, no tenen temps d'inactivitat (en la generació científica si), en alguns casos per coincidències de maternitat.

Tenint en compte el segon objectiu "Identificar les diferents formes de conduir el grup de recerca i els seus components", s'ha conclòs que tal com esmentaven Torres i Pau (2011), el problema de la manca de líders femenines no regeix en la falta de capacitats d'aquestes, sinó dels entrebancs que sovint s'imposen relacionats al gènere. Tot i que en algun cas no s'han percebut entrebancs conseqüents del gènere, sinó de situacions contextuais generalitzades.

Contràriament a Ramos, Barbarà i Sarrió (2003) que expressen l'existència del «sostre de vidre», només 1 de les 5 entrevistes tenia clar que aquest existeix. Les altres consideren que les barreres que s'han trobat podrien haver estat igual si fossin homes.

Pel que fa a la tipologia de lideratge, de les 5 entrevistes, es pot considerar que totes es poden classificar en lideratges formals distribuïts. En tant que han arribat al lloc de responsabilitat per l'adquisició i compliment d'uns requisits imposats per la institució, tot i que pot haver una pinzellada d'informal en algun cas, en el qual es va escollir per demanda dels membres del grup (tot i que coincideix en que eren les que tenien més preparació per ser IP). Pel que fa al lideratge distribuït, es caracteritza per ser una líder més propera a la resta dels membres i per ser capaç de delegar segons la necessitat. Pren les decisions finals, intervé entre els membres i fa de medidora, però no considera que està totalment per damunt de la resta. Són un equip que treballa amb uns objectius comuns. A més, es procura d'anar col·laborant amb altres persones que poden enriquir la recerca, arribant a moments que tot i ser la IP, la persona que passa a dirigir la tasca és un altra dels col·laboradors/es o membres. No obstant això, tot i que en el cas de l'arqueologia també es pot considerar distribuït, assumeix una part de lideratge transformacional, en tant que vol trencar amb el paradigma existent masculinitzat i cerca canvis en la cultura del grup i de l'àmbit. Al cap i a la fi, no existeixen catalogacions estrictes, totes tenen quelcom d'un o altre tipus, però és cert que hi ha una tendència al lideratge distribuït, si més no és el que s'infereix de les entrevistes.

Concretant en el tema de lideratge femení, 4 de 5 entrevistades consideren que les dones han aportat més afectivitat i més fluïdesa entre els membres de l'equip, que aquest fet es donava rarament abans de la introducció de les dones en càrrecs de responsabilitat. Tot i així, s'entén que no és el fet de ser dona el que comporta aquestes habilitats i aptituds, sinó que qualsevol pot tenir aquests trets.

Finalment, pel que fa a l'objectiu "Comparar les diferents percepcions d'aquestes dones vers l'exercici del càrrec de responsabilitat segons l'àmbit que lideren", s'han manifestat percepcions molt diverses, en el camp de la biomedicina no es mostren massa dificultats tot i que són minoria, podria ser que per decisió pròpia, no per impediments. En el cas de la filologia tampoc s'han mostrat clares evidències de barreres causades pel gènere tot i que sí es percep més l'ambició masculina d'ocupar càrrecs de responsabilitat. En l'àmbit de l'economia sembla que la problemàtica regeix en la manca d'interès per la temàtica concreta, encara que altres grups estan més equiparats, tampoc considera impediments causats pel gènere. En el tema de l'enginyeria química sí percep dificultats i entrebancs que es poden patir, però directament ha rebut força recolzament, tot i que ha viscut alguna que altra anècdota al respecte d'això. Finalment, en l'àmbit on s'ha denotat més aquesta diferència és en l'arqueologia, segueix essent molt masculinitzada i la divisió del treball segons el gènere continua sent molt present. Val a dir que és una disciplina que prové dels militars i aquesta ja és de per sí masculina o masculinitzada (dones militars) i extremadament jeràrquica. En la convivència en el treball de camp, les investigadores han d'anar amb compte amb les situacions d'abús o d'inferiorització de la dona. És una tasca afegida.



Per tant, concloem que tot i la diversitat d'àmbits el que es primordial és el recolzament per a la conciliació, que la Universitat aporta bones pràctiques tot i que encara queda camí per fer. La comunicació i les relacions divergeixen en funció de la implicació grupal en el desenvolupament de la tasca.

Potser a la Universitat, en certs aspectes es va un pas endavant, però cap d'elles percep que visquem en una societat igualitària, les diferències de gènere continuen existint i encara queda un llarg camí.

## **7. Limitacions i prospectiva**

La limitació principal a l'hora d'elaborar el treball ha estat l'accés als currículums, aquests no s'han rebut per part de totes les investigadores i en alguns casos s'ha hagut de fer recerca via web, és a dir de currículums públics. D'altra banda, existeixen diferents formats i a vegades divergeixen els continguts tot i ser d'una mateixa persona. Pel que fa a les entrevistes han estat una mica generalitzades i per a la propera ocasió s'hauria de procurar acotar més fidelment els continguts als indicadors. No de totes s'ha extret la mateixa informació.

El present estudi continua en desenvolupament. La previsió és ampliar, seguir les dimensions d'estudi i procurar per elaborar un treball amb una mostra representativa de la població. Es procurarà d'incorporar altres instruments de recollida de dades i la temporalització s'ampliarà, amb la finalitat d'aconseguir un estudi amb valoració qualitativa.

## **8. Agraïments**

Arribats aquest punt, en el qual el TFG representa el final d'una etapa, s'ha considerat oportú fer un breu esment a totes aquelles persones que han fet possible que tant el Grau com el TFG hagin arribat a bon port.

Primerament, pel que fa al projecte en concret, s'agraeix el recolzament, acompanyament i comprensió de la tutora. Ha estat un plaer treballar sota la seva supervisió. D'altra banda, durant el Grau s'han rebut moltes ajudes per part de gairebé tots els docents, però mencionaré a Antoni Navío Gámez com a coordinador dels estudis i en representació a la resta de professors. L'ajuda que han brindat ha estat extraordinària, i és aquí quan es comprèn que els estudis de pedagogia són totalment vocacionals. S'agraeix sobretot l'empatia i comprensió que han tingut amb la meva situació (gens fàcil).

Donar les gràcies a les 5 dones que han brindat i facilitat l'elaboració i col·laboració del projecte.

En acabat, la família més propera i parella han recolzat emotiva, afectiva i participativament en el desenvolupament dels estudis i el present treball. Sobretot en aquesta recta final marcada per una mala situació de salut en la que han fet els impossibles per a poder finalitzar-la.

## 9. Referències bibliogràfiques

- AGAUR. *Convocatòria d'ajuts per donar suport a les activitats dels grups de recerca (SGR 2014)*. Generalitat de Catalunya. Recuperat el 12 de febrer de: [http://agaur.gencat.cat/web/shared/OVT/Departaments/EMC/A\\_Universitats/AGAUR/Historic/Document/SGR/SGR\\_2014-16/Estadistiques\\_web\\_2014\\_sgr.pdf](http://agaur.gencat.cat/web/shared/OVT/Departaments/EMC/A_Universitats/AGAUR/Historic/Document/SGR/SGR_2014-16/Estadistiques_web_2014_sgr.pdf)
- Abela, J. A. (2002). Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada. Recuperat el 5 de maig de: <http://revistas.ucm.es/index.php/RGID/article/viewFile/RGID9393120011A/11739>
- Barberà, E., Ramos, A., i Sarrió, M. T. (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. *Anuario de psicología/The UB Journal of psychology*, 34(2), 267-278. Recuperat l'1 de maig de: <http://revistes.ub.edu/index.php/Anuario-psicologia/article/view/8751/10944>
- Bisquerra, R. (Coord.) (2014). *Metodología de la investigación educativa* (Vol. 1). Madrid. Editorial La Muralla.
- Blasco, T. i Otero, L. (2008). Técnicas conversacionales para la recogida de datos en investigación cualitativa: La entrevista (I). *Nure investigación*.
- Choque, A. Y. P., Mejía, W. E., Vásquez, A. P., i Machaca, P. C. (2015). Liderazgo laissezfaire. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 1(1). (p.68-71). Recuperat el 15 d'abril de: [http://revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/343/351](http://revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/343/351)
- Coller, X. (2005). *Estudio de casos*. Centro de Investigaciones Sociológicas. Colección cuadernos metodológicos, 30.
- Conger, J. A. (1999). Charismatic and transformational leadership in organizations: An insider's perspective on these developing streams of research. *The Leadership Quarterly*, 10(2), 145-179. Recuperate el 15 d'abril de: <http://psycnet.apa.org/record/1999-01086-002>
- Feixas, M., Jairot, M. i Tomàs-Folch, M. (Coords.) (2015). *El rpàcticum de pedagogia i educació social. Competències i recursos*. Materials 231. Universitat Autònoma de Barcelona. (p.136-144)
- Hersey, P., Blanchard, K. H., i Natemeyer, W. E. (1979). Situational leadership, perception, and the impact of power. *Group & Organization Studies*, 4(4), 418-428.
- Longo, F. (2008). Liderazgo distribuido, un elemento crítico para promover la innovación. *Capital humano*, 1, 84. Recuperat el 15 d'abril de: [http://horarioscentros.uned.es/archivos\\_publicos/qdocente\\_planes/627615/articuloliderazgodistribuido.pdf](http://horarioscentros.uned.es/archivos_publicos/qdocente_planes/627615/articuloliderazgodistribuido.pdf)
- Mendoza Torres, M. R., i Ortiz Riaga, C. (2006). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 14(1). Recuperat el 12 d'abril de: <http://www.redalyc.org/html/909/90900107/>

Plancarte, F. (2012). Comportamiento organizacional. *Editorial Prentice-Hall, México*. Recuperat l'1 de maig de: <http://www.monografias.com/trabajos-pdf4/el-liderazgo-organizacional/el-liderazgo-organizacional.pdf>

Rodriguez-Gómez, G., Gil, J. i García, E. (1999). Metodología de la investigación cualitativa. Recuperat el 20 d'abril de: [https://scholar.google.es/scholar?hl=ca&as\\_sdt=0%2C5&q=rodriguez+gomez+metodologia+de+la+investigacion+cualitativa&btnG=](https://scholar.google.es/scholar?hl=ca&as_sdt=0%2C5&q=rodriguez+gomez+metodologia+de+la+investigacion+cualitativa&btnG=)

Ruiz, M. (2002). *La encrucijada del líder: el liderazgo en las organizaciones*. Madrid. S.A Ediciones Parafino

Santos, M. A (coord.) et al. (2000). *El harén pedagógico: perspectiva de género en la organización escolar* (Vol. 149). Grao. (p. 60-62)

Tomàs-Folch, M. (2012). *El lideratge educatiu i tècniques de direcció*. Materials 224. Universitat Autònoma de Barcelona. (p.25-55)

Tomàs-Folch, M., Bernabeu, M., Castro, D., Duran-Bellonch, M., Ion, G., i Mentado, T. (2015). *La investigación académica en ciencias sociales desde una perspectiva de género*. Barcelona: Octaedro.

Tomàs-Folch, M., i Mentado T. (2013). Las temáticas y preocupaciones de las investigadoras élite en Ciencias Sociales de las universidades catalanas. *Arbor*, 189 (760). Recuperat el 12 d'abril de: <http://arbor.revistas.csic.es/index.php/arbor/article/view/1560/1609>

Torres, O., i Pau, B. (2011). "Techo de cristal" y "suelo pegajoso": La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología. *Revista iberoamericana de ciencia tecnología y sociedad*, 6(18), 35-59. Recuperat el 5 de març de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1850-00132011000200003&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1850-00132011000200003&script=sci_arttext&tlng=en)

UAB. (2018). Cens de grups de recerca de la UAB. Recuperat el 12 de febrero del: <http://www.recerca.uab.es/grupsuab/>

Yukl, G. (2008). *Liderazgo en las organizaciones*. PersonEducación S.A. (p:331-347). Recuperat l'1 de març de: <http://148.202.167.116:8080/xmlui/handle/123456789/19>

## 10. Taules

**Taula A:** Sol·licituds segons el gènere del líder dels grups SGR presentats per la convocatòria 2014-2016. L'especificació d'aquestes dades es troba al final d'aquest article.

	Total sol·licituds emeses	Sol·licituds acceptades
Dones	454 (27'35%)	166 (24'19%)
Homes	1.206 (72.65%)	520 (75'81%)
Total	1.368 (100%)	686 (41.32%)
		31'32% (Homes) 9'99% Dones

**Taula B:** Sol·licituds segons el gènere dels membres dels grups SGR presentats per la convocatòria 2014-2016.

	Total sol·licituds emeses	Sol·licituds acceptades
Dones	10.393 (46'49%)	5.189 (45'39%)
Homes	11.965 (53'51%)	6.243 (54'61%)
Total	22.358 (100%)	11.432 (51.14%)

**Taula C:** Distribució econòmica de les sol·licituds acceptades segons gènere.

	Euros	Percentatge
Dones	4.962.600	27'60%
Homes	17.399.500	72'40%
Total	22.362.100	100%

**Taula D:** correspondència objectius, indicadors, preguntes i entrevista oculta:

<b>Objectiu general:</b> Analitzar el lideratge femení en els grups de recerca SGR de la UAB en diferents àmbits.	<b>Dimensions entrevista</b>	<b>Indicadors</b>	<b>Preguntes</b>	<b>Agenda oculta entrevista</b>
<b>Objectiu específic 1:</b> Conèixer la trajectòria professional de les dones responsables dels grups de recerca.	1.1. Trajectòria  1.2. Responsabilitat de grup	1.1.1. Resum biogràfic 1.1.2. Conciliació vida personal/laboral  1.2.1. Funcions i tasques que desenvolupa 1.2.2. Motivació per la recerca	-Em podries fer un resum de la teva trajectòria a la universitat? -La conciliació amb vida personal, ha estat fàcil en el teu cas? -Com a responsable del grup, quines són les teves principals tasques i funcions? -Quins van ser els teus inicis en la recerca? -T'agrada la recerca?	-I+D -Anys -Percepció de la recerca -Fills o no/vida familiar -Dificultats laborals
<b>Objectiu específic 2:</b> Identificar les diferents formes de conduir el grup de recerca i els seus components.	2.1. Lideratge del grup  2.2. Comunicació  2.3. Gènere	2.1.1. Estructura del grup 2.1.2. Delegació de tasques i tipus de lideratge 2.1.3. Selecció dels membres de l'equip  2.2.1. Tipus de comunicació 2.2.2. Periodicitat	-Quines són les vies de comunicació que utilitzeu més freqüentment? -Cada quan us reuneu per tractar temes sobre el grup? -Quina és l'estructura del grup? -Quin és el procés de selecció per entrar a formar part del grup? -Quantes persones formen el grup? -Em podries dir quantes són	-Tipus de lideratge -Representativitat de gènere dins del grup -Proximitat amb la resta de treballadors -Rol de les dones (investigadores, predoctorals, postdoctorals, col·laboradores)

		de trobades 2.3.1 Nombre de dones 2.3.2. Característiques dels membres de l'equip 2.3.3. Característiques de gènere	dones? -Quins són els rols d'algunes d'aquestes dones?	personal d'administració...) -Franja edat de les dones investigadores
<b>Objectiu específic 3:</b> Comparar les diferents percepcions d'aquestes dones vers l'exercici del càrrec de responsabilitat segons l'àmbit del grup que lideren.	3.1. Àmbit de recerca 3.2. Facilitadors i limitadors 3.3 Relació intragrupal	3.1.1 Particularitats de l'àmbit de recerca 3.2.1. Limitacions i facilitadors segons l'àmbit de recerca pel gènere 3.3.1. Relació formal/informal dels membres del grup	-Consideres que el fet de ser dóna ha dificultat el procés per arribar a liderar el grup? O contràriament, ha estat un facilitador? -Tenint en compte que només un 37'91% dels grups SGR de la UAB estan liderats per dones. Quines creus que són les causes d'aquesta baixa participació? -Creus que hi ha relació entre l'àmbit del grup i la participació de les dones? -Teniu relació entre els membres del grup més enllà de la feina?	-Experiències esdevingudes pel gènere -Afinitat pels membres del mateix gènere

**Taula E:** Entrevista. Elaboració pròpia.

Aspectes personals	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Quants anys portes en el grup d'investigació?</li> <li>-Quants anys portes exercint d'investigadora?</li> <li>-Quantes hores setmanals t'ocupa la tasca?</li> <li>-Combines la investigació amb altres tasques?</li> <li>-Quina ha estat la teva trajectòria fins al moment?</li> <li>-Consideres que ha estat fàcil conciliar la vida familiar amb la laboral?</li> <li>-Has hagut de renunciar a certs aspectes o qüestions de la teva vida per exercir l'actual lloc de treball?</li> </ul>
Aspectes professionals	<ul style="list-style-type: none"> <li>-En què consisteix el grup, quins són els seus objectius?</li> <li>-Quins són els espais de treball?</li> <li>-Quants membres conformen el grup?</li> <li>-Impediments laborals per ser dona?</li> <li>-Saps que és el sostre de vidre, creus que és cert?</li> </ul>
Comunicació entre els membres del grup	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Amb quina freqüència us reuniu?</li> <li>-De quina manera et relaciones amb la resta de companys (purament laboral, també personal)?</li> <li>-Com es convoquen i s'organitzen les trobades amb els membres del grup?</li> </ul>

**Taula F:** Anàlisi documental del currículum de la investigadora 1.

Dimensions	Indicadors (breu descripció)	Comentaris
Màxima posició laboral aconseguida	Modalitat: <b>Catedràtica d'Universitat numerari.</b>	
Àmbit d'estudi	<b>Departament de Bioquímica i Biologia Molecular de la UAB.</b>	
Dimensions	Indicadors (numèrics)	Comentaris
Projectes	Nombre com a IP: <b>27</b> Nombre com a col·laboradora: <b>6</b>	Períodes inactius: <b>Cap</b>

	Any començament/acabament: <b>1985 fins a l'actualitat.</b>	
<b>Altres ajuts i beques</b>	<b>No procedeix</b>	
<b>Publicacions</b>		
<b>Articles de revista</b>	Nombre amb autoria pròpia: <b>Cap</b> Nombre amb coautoria: <b>55</b> Any començament/acabament: <b>1982 fins a l'actualitat.</b>	Períodes inactius: <b>1991 a 1994</b>
<b>Llibres</b>	<b>No procedeix</b>	
<b>Capítols de llibres</b>	Nombre amb autoria pròpia: <b>Cap</b> Nombre amb coautoria: <b>3</b> Any començament/acabament: <b>1992 i 1997</b>	Períodes inactius: <b>1992 a 1997</b>
<b>Tesis doctorals</b>	Nombre de tesis tutoritzades: <b>14</b> Any publicació (tesis tutoritzades): <b>1987, 1997, 1999 (*2), 2001, 2002, 2003 (*2) 2005, 2007, 2008, 2009, 2010, 2014.</b>	Períodes inactius: 1 període llarg de <b>10 anys</b> i un de <b>4 anys.</b>
<b>Manuals i altres publicacions</b>	Nombre: Tipologia anys publicació:	
<b>Altres càrrecs</b>	Nombre i tipologia: <b>Docent i Membre de consell assessor.</b>	
<b>Altres tasques (congressos, seminaris, organització d'actes, premis, etc.)</b>	Premi i any: <b>Premi ICREA, 2014. Atorgat a 8 investigadors de la UAB en reconeixement a la trajectòria científica.</b>	



	<b>De la Generalitat de Catalunya, 2015.</b> Nombre i tipologies d'actes: <b>2</b> <b>Participació a la Marató de tv3 (2011).</b> <b>Projectes de recerca de La Caixa</b> Cursos i seminaris impartits: <b>15</b> Participació en comitès: <b>9</b> Organització d'actes: <b>2</b>	
<b>Estades de recerca</b>	Dates: <b>De gener a abril de 1984 – París</b> <b>De maig'87 a maig'88 – Saclay (França)</b> <b>De gener'89 a des'90 – Boston</b> <b>De des'92 a març 02 – Saclay</b> <b>De maig'16 a agost'16 – La Jolla (EEUU)</b>	

**Taula G:** Anàlisi documental del currículum de la investigadora 2.

<b>Dimensions</b>	<b>Indicadors (breu descripció)</b>	<b>Comentaris</b>
<b>Màxima posició laboral aconseguida</b>	Modalitat: <b>Catedràtica d'Universitat numerari</b>	
<b>Àmbit d'estudi</b>	<b>Departament de Filologia Espanyola de la UAB.</b>	
<b>Dimensions</b>	<b>Indicadors (numèrics)</b>	<b>Comentaris</b>
<b>Projectes</b>	Nombre com a IP: <b>23</b>	Períodes inactius:

	Nombre com a col·laboradora: <b>Tots</b> Any començament/acabament: <b>1993 fins a l'actualitat.</b>	<b>Cap</b>
<b>Altres ajuts i beques</b>	Motiu: <b>1 any sabàtic</b> Període: <b>set'2007 a set'2008</b>	<b>1 any sabàtic contemplat dintre del Programa 25 anys pel professorat universitari.</b>
<b>Publicacions</b>		
<b>Articles de revista</b>	Nombre amb autoria pròpia: <b>12</b> Nombre amb coautoria: <b>11</b> Any començament/acabament: <b>1989 a 2011</b>	Períodes inactius: <b>92 a 95, 95 a 97, 97 a 99, 99 a 2001, 2004 a 2010, 2012 fins avui?</b>
<b>Llibres</b>	Nombre amb autoria pròpia: <b>2</b> Nombre amb coautoria: <b>3</b> Anys publicació: <b>1991, 1999, 2010, 2011 i 2016.</b>	Períodes inactius: <b>De 1992 a 1998, 2000 a 2009, 2012 a 2015.</b>
<b>Capítols de llibres</b>	Nombre amb autoria pròpia: <b>16</b> Nombre amb coautoria: <b>20</b> Any començament/acabament: <b>1986 a 2016.</b>	Períodes inactius: <b>1988 a 1992, 1999 a 2003, 2005 a 2007, 2014 a 2016.</b>
<b>Tesis doctorals</b>	Nombre de tesis tutoritzades: <b>5</b> Any publicació (tesis tutoritzades):	Períodes inactius:

	<b>2005, 2007, 2010 (*2), 2014.</b>	
<b>Manuale i altres publicacions</b>	<p>Nombre: <b>3</b></p> <p>Tipologia anys publicació:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Portal de léxico, 2010.</b></li> <li>- <b>Redacción documentación, 2011.</b></li> <li>- <b>Diccionario crítico, 2012.</b></li> </ul>	
<b>Altres càrrecs</b>	Nombre i tipologia:	
<b>Altres tasques (congressos, seminaris, organització d'actes, premis, etc.)</b>	<p>Premi i any:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Premio extraordinario de licenciatura curso 1982-1983, Barcelona, 1983.</b></li> <li>- <b>Reconocimiento de méritos a la investigación, 3 trams reconeguts entre 1985 i 2005.</b></li> <li>- <b>Reconomiento de méritos a la actividad docente, 5 trams reconeguts entre 1982 i 2007.</b></li> </ul> <p>Nombre i tipologies d'actes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Comitè organitzador Jornada d'homenatge. Bellaterra, 2003.</b></li> <li>- <b>Directora/codirectora: 5</b></li> <li>- <b>Coordinadora: 3</b></li> <li>- <b>Responsable: 2</b></li> <li>- <b>Secretària executiva: 1</b></li> </ul>	
<b>Estades de recerca</b>	<b>No procedeix</b>	

**Taula H:** Anàlisi documental del currículum de la investigadora 3.

<b>Dimensions</b>	<b>Indicadors (breu descripció)</b>	<b>Comentaris</b>
<b>Màxima posició laboral aconseguida</b>	Modalitat: <b>Dra. En Ciències Químiques</b>	
<b>Àmbit d'estudi</b>	<b>Departament d'Enginyeria Química, Biològica i ambiental.</b>	
<b>Dimensions</b>	<b>Indicadors (numèrics)</b>	<b>Comentaris</b>
<b>Projectes</b>	Nombre com a IP: <b>31</b> Nombre com a col·laboradora: <b>Tots</b> Any començament/acabament: <b>De 1982 a l'actualitat.</b>	Períodes inactius: <b>Cap</b>
<b>Altres ajuts i beques</b>	Nombre: <b>24 i altres diverses d'entitats privades</b>	
<b>Publicacions</b>		
<b>Articles de revista</b>	Nombre amb autoria pròpia: <b>1</b> Nombre amb coautoria: <b>89</b> Any començament/acabament: <b>1985 fns a l'actualitat.</b>	Períodes inactius: <b>Cap</b>
<b>Llibres</b>	Nombre amb autoria pròpia: Nombre amb coautoria: Any publicació:	Períodes inactius:

<b>Capítols de llibres</b>	<p>Nombre amb autoria pròpia: <b>Cap</b></p> <p>Nombre amb coautoria: <b>9</b></p> <p>Any començament/acabament: <b>De 1989 a 2013.</b></p>	<p>Períodes inactius: <b>De 1990 a 1992, 1993 a 2004, 2006 a 2012, 2013 fins ara.</b></p>
<b>Tesis doctorals</b>	<p>Nombre de tesis tutoritzades: <b>16</b></p> <p>Any publicació (tesis tutoritzades): <b>1991, 1992, 1995, 1997 (*2), 2001 (*4), 2004, 2005, 2008, 2010, 2011, 2012, 2014.</b></p>	<p>Períodes inactius:</p>
<b>Manuais i altres publicacions</b>	<b>No procedeix</b>	
<b>Altres càrrecs</b>	<p>Nombre i tipologia: <b>4</b></p> <p>Cap de departament de química, coordinadora de Grau, Coordinadora adjunta, Responsable del consell d'investigadors.</p>	
<b>Altres tasques (congressos, seminaris, organització d'actes, premis, etc.)</b>	<p>Premi i any:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-<b>Premi l'excel·lència investigadora, UAB 2009.</b></li> <li>- <b>Premi Sant Jordi 2005</b></li> <li>-<b>Premi treball Investigació 1993</b></li> </ul> <p>Nombre i tipologies d'actes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>S'han comptat en el seu currículum del Ministerio més 110 Congressos al llarg de la seva trajectòria professional.</b></li> </ul> <p>Organització d'activitats d'I+D: <b>6</b></p>	

	<b>Gestió d'I+D:</b>	
<b>Estades de recerca</b>	<b>No procedeix</b>	

**Taula I:** Anàlisi documental del currículum de la investigadora 4.

<b>Dimensions</b>	<b>Indicadors (breu descripció)</b>	<b>Comentaris</b>
<b>Màxima posició laboral aconseguida</b>	Modalitat: <b>Catedràtica d'Economia aplicada de la UAB</b>	
<b>Àmbit d'estudi</b>	<b>Departament d'Economia i d'Història Econòmica. Departament d'Economia Aplicada</b>	
<b>Dimensions</b>	<b>Indicadors (numèrics)</b>	<b>Comentaris</b>
<b>Projectes</b>	Nombre com a IP: <b>21</b> Nombre com a col·laboradora: <b>3</b> Any començament/acabament: <b>1993 fins a l'actualitat.</b>	Períodes inactius: <b>De 1999 a 2001.</b>
<b>Altres ajuts i beques</b>	<b>No procedeix</b>	
<b>Publicacions</b>		
<b>Articles de revista</b>	Nombre amb autoria pròpia: <b>3</b> Nombre amb coautoria: <b>15</b> Any començament/acabament: <b>1989 fns a</b>	Períodes inactius: <b>1995 a 1998, 1999 a 2001, 2003 a 2006, 2006</b>

	<b>l'actualitat.</b>	<b>a 2009.</b>
<b>Llibres</b>	<p>Nombre amb autoria pròpia: <b>1</b></p> <p>Nombre amb coautoria: <b>6</b></p> <p>Any publicació: <b>1984, 1987, 1988, 1992, 1993 (*2), 1994.</b></p>	Períodes inactius:
<b>Capítols de llibres</b>	<p>Nombre amb autoria pròpia: <b>2</b></p> <p>Nombre amb coautoria: <b>1</b></p> <p>Any començament/acabament: <b>1990, 1995, 2017.</b></p>	Períodes inactius:
<b>Tesis doctorals</b>	<p>Nombre de tesis tutoritzades: <b>3</b></p> <p>Any publicació (tesis tutoritzades): <b>1996, 1999, 2016</b></p>	Períodes inactius:
<b>Manuale i altres publicacions</b>	<b>No procedeix.</b>	
<b>Altres càrrecs</b>	<b>Directora de la línia d'infraestructures i transports de l'IEB</b>	
<b>Altres tasques (congressos, seminaris, organització d'actes, premis, etc.)</b>	<p>Premi i any: <b>Mención para la excel·lència. Otorgado por el Ministerio de Ciencia e Innovación (2009)</b></p> <p>Nombre i tipologies d'actes:</p> <p><b>Meetings (2)</b></p> <p><b>Workshops (4)</b></p> <p><b>Conferència (1)</b></p> <p><b>Simposiums (2)</b></p>	

Estades de recerca	Dates: <b>De gener de 1984 a gener de 1985, Universitat de Leeds (Regne Unit)</b>	

**Taula J:** Anàlisi documental del currículum de la investigadora 5<sup>6</sup>:

Dimensions	Indicadors (breu descripció)	Comentaris
Màxima posició laboral aconseguida	Modalitat: <b>Dra. en Prehistòria</b>	
Àmbit d'estudi	Arqueologia social mediterrània	
Dimensions	Indicadors (numèrics)	Comentaris
Projectes	Nombre com a IP: <b>5</b> Nombre com a col·laboradora: <b>55</b> Any començament/acabament: <b>2002-actualitat</b>	Períodes inactius:
Altres ajuts i beques	Motiu: Període:	
Publicacions		

---

<sup>6</sup> No hi ha accés al currículum complet



<b>Articles de revista</b>	Nombre amb autoria pròpia: <b>21</b> Nombre amb coautoria: <b>14</b> Any començament/acabament:	Períodes inactius:
<b>Llibres</b>	Nombre amb autoria pròpia: Nombre amb coautoria: Any publicació:	Períodes inactius:
<b>Capítols de llibres</b>	Nombre amb autoria pròpia: Nombre amb coautoria: Any començament/acabament:	Períodes inactius:
<b>Tesis doctorals</b>	Nombre de tesis tutoritzades: <b>1</b> Any publicació (tesis tutoritzades): <b>2016</b>	Períodes inactius:
<b>Manuals i altres publicacions</b>	Nombre: Tipologia anys publicació:	
<b>Altres càrrecs</b>	Nombre i tipologia: <b>Subdirectora, encarregada, docent</b>	
<b>Altres tasques (congressos, seminaris, organització d'actes, premis, etc.)</b>	Premi i any: Nombre i tipologies d'actes:	
<b>Estades de recerca</b>	Dates:	

	Lloc:	
--	-------	--

**Taula K:** Codificació classificada de les entrevistes:

Objectiu	Dimensió	Indicadors	Resultats
<b>Objectiu específic 1:</b> Conèixer la trajectòria professional de les dones responsables dels grups de recerca	1.1 Trajectòria	1.1.1 Resum biogràfic	-Continuïtat laboral a la universitat un cop finalitzats els estudis superiors. -Sortides fora del territori nacional. -La investigació és vocacional -La majoria adquireixen la responsabilitat de dirigir un equip de recerca, relativament joves.
		1.1.2 Conciliació vida personal/laboral	-Endarreriment de l'edat de primera maternitat -Sacrificació de maternitat en alguns casos. -Important el recolzament de la parella i família. -Necessitat de recursos personals i/o econòmics per continuar amb la tasca d'investigació. -Moltes vegades és la dona la que renuncia. -Molta càrrega de treball. -Més facilitats sota el paraigua de la universitat. -Els directors de tesi donen peu a la continuïtat en la investigació.
	1.2 Responsabilitat de grup	1.2.1 Funcions i tasques que desenvolupa	-Dirigir persones. -Facilitar mitjans de comunicació. -Connexió amb el Ministeri. -Aconseguir finançament. -Col·laborar amb altres grups, entitats o institucions. -Facilitar espais de treball
		1.2.2 Motivació per la recerca	-Vocacional. -Aprofundir en temes d'interès. -Treballar per equips cap a una mateixa direcció.

			-Grups que s'uneixen per aconseguir finançament.
<b>Objectiu específic 2:</b> Identificar les diferents formes de conduir el grup de recerca i els seus components.	2.1 Lideratge de grup	2.1.1 Estructura del grup	-Grups petits o unificació de diversos grups. -Diferents tipologies, la majoria són horitzontals, el IP pren les decisions finals i media.
		2.1.2 Delegació de tasques i tipus de lideratge	-Cadascú segons el seu rol desenvolupa certes tasques. Els becaris i practicants ho fan sota la supervisió de l'IP, els predoctorals i postdoctorals gaudeixen de certa autonomia. -El líder pren les decisions de manera democràtica -El lideratge femení tendeix a ser més proper i empàtic, contràriament, el masculí és més analític i sistemàtic. -Els homes persegueixen els objectius i les dones "fan camí".
		2.1.3 Selecció dels membres de l'equip	-Busquen persones amb interès i potencial a les aules. -Es té en compte el currículum i l'entrevista personal. -Persones que mostren interès -Poca estabilitat de grups marcats per becaris i pràctiques. -Ha d'aportar quelcom (habilitats, capacitats i interessos)
	2.2 Comunicació	2.2.1 Tipus de comunicació	-Depenent de l'àmbit hi ha una comunicació més propera, tals com en els estudis experimentals o científics. Pel contrari en l'àmbit de ciències socials i jurídiques, preval la comunicació online i altres eines de treball a distància. -En tots els casos, el mitjà més anomenat és el correu electrònic. -Acostumen a tenir espais per trobar-se.
		2.2.2 Periodicitat de trobades	-En pocs casos s'organitzen trobades periòdiques. Ja sigui perquè es veuen diàriament o perquè només ho fan per necessitat de treball.
	2.3 Gènere	2.3.1 Nombre de dones	-Dels cinc casos, s'han trobat dos mixtos, dos amb prevalença femenina i un masculina (només l'IP és dona). -Totes tendeixen a preferir grups mixtos, però s'adapten a l'oferta.
		2.3.2	-Les IP són grans d'edat amb molta experiència.

		Característiques dels membres de l'equip	-No tenien com a objectiu arribar a ser IP, en tots els casos han esdevingut IP per motivacions diverses, normalment impulsades per persones properes, en la seva majoria, homes.
		2.3.3 Característiques de gènere	<ul style="list-style-type: none"> <li>-El lideratge femení és més emotiu i proper.</li> <li>-Tendeixen a tenir més capacitats conciliadores (família/feina).</li> <li>-En la presa de decisions tenen més en compte la família.</li> <li>-El moment vital condiciona la presa de decisions i implicació en la tasca.</li> <li>-Els mecanismes actuals no afavoreixen l'empoderament femení.</li> <li>-En alguns casos es considera necessària la discriminació positiva per anar donant oportunitats a les dones.</li> <li>-Hi ha discrepàncies a l'hora d'interpretar les barreres pel fet de ser dona, n'hi ha que consideren que hauria estat de la mateixa manera que per un home, d'altres valoren haver patit dificultats.</li> <li>-Hi ha una tendència a la equitat però el pes de la història encara marca inèrcies masculinitzades.</li> </ul>
<b>Objectiu específic 3:</b> Comparar les diferents percepcions d'aquestes dones vers l'exercici del càrrec de responsabilitat segons l'àmbit del grup que lideren.	3.1 Àmbit de recerca	3.1.1 Particularitats	<ul style="list-style-type: none"> <li>-En els experimentals i científics, en els quals part de la feina és més de laboratori, la conciliació és més complexa a causa de la necessitat de desenvolupar les tasques laborals al centre de treball.</li> <li>-En els camps d'economia i filologia, és més freqüent treballar a distància usant les TIC.</li> <li>-En el camp de l'arqueologia, el treball de camp marca molt les relacions personals i diferències de gènere. En un camp antropològicament masculí i d'ascendència militar, molt arrelada als camps d'estudi.</li> <li>-Coincideix que el grup format per homes, amb una IP femenina, forma part d'un terreny/branca masculinitzada.</li> </ul>

	3.2 Facilitadors i limitadors segons l'àmbit de recerca del gènere	3.2.1 (a) Facilitadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Que la parella comparteixi i entengui les teves tasques.</li> <li>-El mestre/tutor de tesi. Responsables de departament i catedràtics/ques.</li> <li>-IP empàtics.</li> <li>-Reconeixement baixa per maternitat.</li> <li>-Tenir recursos econòmics personals.</li> </ul>
		3.2.1 (b) Limitadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Encara hi ha molta publicitat sexista</li> <li>-La continuïtat després de les beques predoctorals és gairebé impossible.</li> <li>-Guerra i competitivitat acadèmica.</li> <li>-La crisi econòmica.</li> <li>-Condicions laborals millorables.</li> <li>-Poca continuïtat del personal per manca de contractacions estables.</li> <li>-Depenent de l'interès de l'àmbit social d'estudi.</li> <li>-Dificultat de compaginar docència amb investigació.</li> <li>-Inèrcia de l'IP, ve marcada per l'experiència com a tal i les millores curriculars que el lloc de responsabilitat reporta.</li> </ul> <p>Per tant sempre es retroalimenta a la persona més antiga.</p>
	3.3 Relació intragrupal	3.3.1 Relació formal/informal dels membres del grup	<ul style="list-style-type: none"> <li>-No hi ha protocols de comunicació establerts.</li> <li>-La diferència d'edat entre l'IP i els membres col·laboradors dificulten l'enteniment informal.</li> <li>-La heterogeneïtat del grup condiciona la relació fora de l'àmbit de treball.</li> <li>-Els que ja es veuen sovint no acostumen a fer vida extralaboral. Només en alguns casos i amb persones en particular.</li> <li>-Hi ha grups que es veuen diàriament i comparteixen espais (despatxos i laboratoris) i d'altres que les trobades són fruit de la necessitat laboral.</li> <li>-En els treball de camp, com en l'arqueologia la intensitat de relació és maximitza.</li> </ul>

## C. Annexos necessaris per la valoració del treball però no pertinents en l'article

### a. Convocatòria d'ajuts per donar suport a les activitats dels grups de recerca (SGR 2014)



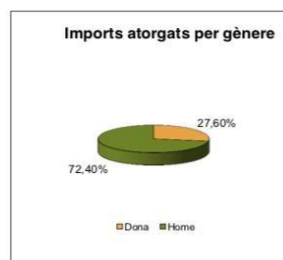
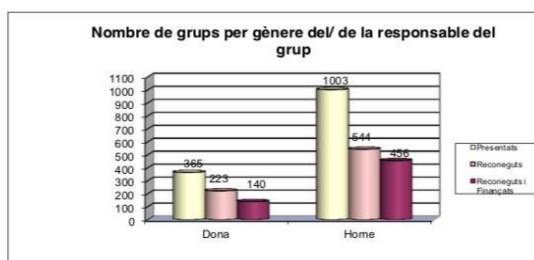
#### Convocatòria d'ajuts per donar suport a les activitats dels grups de recerca (SGR 2014)

##### Resum de la convocatòria per gènere del/ de la responsable del grup

Modalitat GRC: Grups de Recerca Consolidats

Gènere IP	Grups			
	Presentats	Reconeguts i Finançats	Reconeguts	Exclusos
Dona	365	140	223	2
Home	1003	456	544	3
<b>TOTAL</b>	<b>1368</b>	<b>596</b>	<b>767</b>	<b>5</b>

Gènere IP	Imports atorgats
Dona	4.390.300,00
Home	15.898.600,00
<b>TOTAL</b>	<b>20.288.900,00</b>



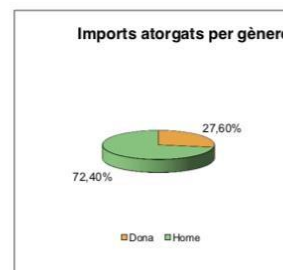
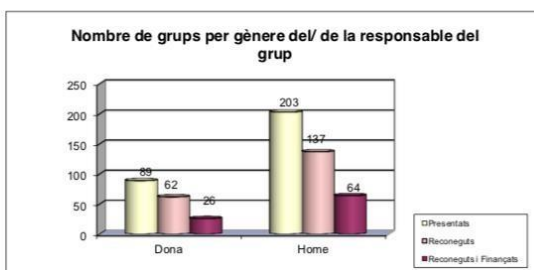
#### Convocatòria d'ajuts per donar suport a les activitats dels grups de recerca (SGR 2014)

##### Resum de la convocatòria per gènere del/ de la responsable del grup

Modalitat GRE: Grups de Recerca Emergents

Gènere IP	Grups			
	Presentats	Reconeguts i Finançats	Reconeguts	Exclusos
Dona	89	26	62	1
Home	203	64	137	2
<b>TOTAL</b>	<b>292</b>	<b>90</b>	<b>199</b>	<b>3</b>

Gènere IP	Imports atorgats
Dona	572.300,00
Home	1.500.900,00
<b>TOTAL</b>	<b>2.073.200,00</b>

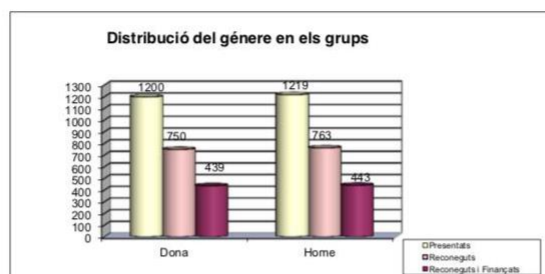


## Convocatòria d'ajuts per donar suport a les activitats dels grups de recerca (SGR 2014)

### Distribució del gènere del membres dels grups

Modalitat GRE: Grups de Recerca Emergents

Gènere IP	Grups			
	Presentats	Reconeguts i Financats	Reconeguts	Exclosos
Dona	1200	439	750	11
Home	1219	443	763	13
<b>TOTAL</b>	<b>2419</b>	<b>882</b>	<b>1513</b>	<b>24</b>

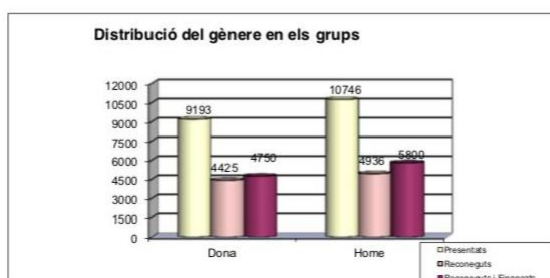


## Convocatòria d'ajuts per donar suport a les activitats dels grups de recerca (SGR 2014)

### Distribució del gènere del membres dels grups

Modalitat GRC: Grups de Recerca Consolidats

Gènere IP	Grups			
	Presentats	Reconeguts i Financats	Reconeguts	Exclosos
Dona	9193	4750	4425	18
Home	10746	5800	4936	10
<b>TOTAL</b>	<b>19939</b>	<b>10550</b>	<b>9361</b>	<b>28</b>



b. Document d'autorització d'enregistrament de veu<sup>7</sup>

**Autorització d'enregistrament de veu:**

En/Na \_\_\_\_\_,  
major d'edat, amb número de DNI \_\_\_\_\_  
AUTORITZO a **Txell Zolle-Valero i Setó** major d'edat, amb DNI  
**48.084.651-T**, estudiant de pedagogia a la Facultat de Ciències  
de l'Educació de la Universitat Autònoma de Barcelona, a  
captar i enregistrar la veu, utilitzant els mitjans tècnics  
coneguts en l'actualitat i els que poguessin desenvolupar-se en  
el futur de conformitat amb la Llei 15/1999, de 13 de  
desembre, de Protecció de Dades de caràcter personal; i  
CEDEIXO de forma expressa, inequívoca i gratuïta, i sense  
limitació en el temps, els meus drets d'enregistrament de veu,  
exclusivament per l'ús de tasques formatives, de manera  
ANÒNIMA, a l'empara del que estableix l'article 18 de la  
Constitució Espanyola regulat per la Llei 1/1982, de 5 de maig.

I perquè així consti signo aquesta autorització

Nom: \_\_\_\_\_

Dni: \_\_\_\_\_

Cerdanyola del Vallès, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 20

---

<sup>7</sup> Aquest s'ha facilitat a les investigadores entrevistades, els signats  
están guardats per preervar l'anonimat



### **c. Transcripció entrevistes**

#### **i. Entrevistada 1**

##### **Com va ser la teva trajectòria universitària, la part laboral-universitària, la introducció en els grups de recerca?**

L'àmbit experimental i tot el que comporta el treball de laboratori és apassionant però alhora requereix molta dedicació i constància. En l'àmbit de ciències de la vida la recerca exigeix moltes hores i una dedicació completa tot el dia més enllà del laboratori. Això es així des de l'inici, i si un vol fer carrera en aquesta professió ha de tenir molta passió, moltes ganes i molta tenacitat, és vocacional.

##### **Per arribar a ser la responsable va haver d'entrar com a estudiant?**

Vaig fer la tesi doctoral a la UAB i després vaig fer una estada postdoctoral als USA. En tornar vaig aconseguir una plaça a la UAB i vaig viure les dificultats d'iniciar el meu propi grup de recerca. La persona que liderava la unitat en aquell moment, hagués preferit que m'incorporés i treballés en la seva línia, sota el seu lideratge. Jo volia iniciar un tema diferent de recerca, per mi més apassionant i més novedós, però això no va ser gens fàcil. Vaig aconseguir tirar endavant el meu propi grup, amb el suport especialment d'investigadors d'altres institucions de recerca, amb qui col·laborava i podíem compartir projectes fins que finalment les primeres publicacions com a sènior em van permetre la possibilitat de tenir els meus propis projectes i per tant el finançament per poder-los desenvolupar, malgrat les dificultats i la manca de col·laboració amb l'entorn més pròxim de la meua unitat dedicada a altres temes de recerca. Des d'una perspectiva de gènere sempre he sigut l'única dona entre els meus col·legues sènior de la unitat i possiblement la que he tingut més èxit professional; potser això hagi sigut difícil d'acceptar per alguns. Quan m'han pogut posar pals a les rodes ho han fet i no hi ha hagut mai cap complicitat. Si hagués sigut un home potser hagués passat el mateix, no ho sé. Pels investigadors/es que estem fent recerca experimental a la Universitat no és fàcil compaginar la docència amb un grup de recerca que sigui competitiu. És molt difícil en el nostre àmbit perquè hem de competir pels mateixos recursos escassos amb grups molt bons d'institucions de recerca punteres. Per tant, els investigadors que estan en instituts fora de la universitat o en centres del CSIC ens porten avantatge, ja que per un costat no fan docència, no tenen la dedicació que comporten les classes i els alumnes, i això és un temps que nosaltres no el podem dedicar 100% a recerca. Per exemple, les comissions d'avaluació del Ministeri que decideixen el finançament dels projectes, avaluen igual els mèrits d'un professor/a d'universitat que els d'un investigador/a que es dedica 100% a recerca i que a més, treballa en centres molt ben finançats amb laboratoris ben dotats, unes infraestructures excel·lents i amb personal de suport. La recerca en l'àmbit de ciències de la vida està perdent pistonada a la universitat. Si afegim el tema de la dona, doncs encara ho fa més difícil. Considero que una de les causes d'haver-n'hi poques és

perquè en general som menys competitives que els homes i arriba un moment que potser tanta dedicació i esforç, en una etapa de la vida que a més coincideix amb la maternitat, a moltes no els compensa. Hi ha moltes dones que no estan disposades a fer aquest sobre-esforç. Hi ha majoria de dones (al voltant del 70%) que estudien graus en l'àmbit de ciències de la vida, potser també són majoria fent tesis doctorals, però en el moment de fer estades postdoctorals a l'estranger i de lluitar per places de recerca que comportin liderar un grup, la piràmide s'inverteix i moltes dones es tiren enrere i en hi ha moltes menys en posicions de lideratge. Les dones sovint valorem també altres aspectes com el de la parella; si la parella no l'acompanya possiblement no marxarà a fer un postdoc fora i comença la pèrdua de competitivitat per optar a places si es vol dedicar a la recerca. La piràmide s'inverteix en el moment de lluitar per aconseguir una posició que permeti liderar un grup. És evident que a les dones aquests anys coincideixen amb l'edat reproductiva i amb una època de fills petits i és complicat compaginar la maternitat amb l'exigència de dirigir un grup de recerca.

### **La conciliació de vida familiar amb el grup és complicada?**

O decideixes no tenir fills o si en tens has de tenir una parella que realment comparteixi totes les tasques i entengui l'exigència d'aquesta professió, a la vegada que una bona infraestructura és fonamental. És difícil, però sense la complicitat d'una parella que compregui que un dia arribaràs tard o que potser no podràs recollir nens a l'escola o que hauràs de marxar 3 dies a un congrés..., és molt complicat. En el meu cas, sense una parella amb qui he compartit totalment la cura dels fills, difícilment hagués pogut dirigir un grup. Tot i així, sempre he viscut amb la sensació de no arribar a tot el que voldria, ni a la feina ni amb els fills... i això de vegades no es viu bé i és un estrès. A més, si en l'etapa dels fills petits dediques menys temps a la recerca, per dedicar-te més a la família, també és més difícil després tornar, perquè tot avança molt de pressa i aquesta àrea és molt competitiva. A la que perds pistonada fàcilment et pots quedar fora del sistema. Potser hi ha àmbits que no és tan exageradament així, però en el meu ho és.

### **En els graus hi ha una majoria de dones les quals quan acaben els estudis i es poden començar a dedicar al que realment els agrada, coincideix amb l'edat reproductiva, és un condicionant?**

Condiciona absolutament, crec que les polítiques s'han de fer en educació en què els homes i dones hem de compartir al 100%. Els fills són dels dos! També s'haurien de facilitar les hores presencials a la feina donant la possibilitat que no totes ho fossin obligatòriament, augmentar les escoles bressol, la conciliació... Donar més suport durant uns anys a les dones amb fills petits al seu càrrec i que dirigeixen grups de recerca, per exemple, dotant de més personal els seus grups. És molt important posar medis per des-estressar les dones que opten per la maternitat i per liderar un grup de recerca, per tal de no desmotivar-les. Però alhora voldria afegir que moltes vegades són les mateixes dones les que no volen seguir per aquest camí i quan tenen un fill decideixen que no volen treballar tant i escullen voluntàriament quedar-se a casa cuidant-los, malgrat haver invertit molts anys formant-se i ser unes excel·lents professionals. Això és totalment lloable i cadascú ha d'escollir el seu camí, però

després no podem protestar de ser poques en llocs de lideratge. A vegades som nosaltres mateixes, que tenint la formació i les capacitats, no ens interessa liderar ni tenir feines massa exigents o de massa responsabilitat i preferim un altre tipus de treball. Llavors no ens podem queixar de tenir menys visibilitat i ser minoria liderant grups de recerca. Personalment em sap molt greu quan veig dones molt ben formades que serien unes professionals fantàstiques i fan un pas enrere en el moment de la maternitat, no per falta d'un entorn o d'una parella que els doni suport, sinó que elles fan aquesta elecció. Em sap greu perquè després de tants anys de lluites i de tot el que ha costat conquerir drets per la dona, afegit a les dificultats inherents d'accedir a places de lideratge en un entorn predominantment masculí, sigui la pròpia dona que tenint les capacitats i la formació, decideix no fer aquest pas.

**Creu que el context és qui ens fa creure que hem de prioritzar “fer de mares”?**

Crec que en el nostre entorn ja no es percep així i per sort la societat ha evolucionat en aquest aspecte. L'accés a l'educació i la formació ha permès que el paper de la dona no sigui exclusivament aquest. En altres societats el paper de la dona és molt més difícil, però nosaltres en la societat occidental en la que tenim la sort de viure, el context actual no és aquest. És veritat que encara hi ha molta publicitat molt sexista i encara queda molt per fer, però actualment en el nostre entorn, voldria pensar que cap jove considera que el paper de la dona pel fet de ser-ho, és quedar-se a casa netejant i cuidant fills... No considero que el paper de la dona es percebi d'aquesta manera i per sort en hi ha moltes que amb el seu testimoni ajuden a canviar mentalitats perquè això no sigui així.

**Normalment si són tots dos d'un mateix nivell acadèmic i lideren un equip de recerca, si no tenen ajudes familiars, creu que si tendeix a renunciar la dona és per pròpia decisió seva?**

Crec que hi ha de tot. Però potser cada vegada més aquest aspecte també es comparteix i si la dona renúncia és perquè ho prefereix, no per obligació o falta de solidaritat de la parella. Aquest seria el meu cas, tant un com l'altre hem hagut de renunciar algunes vegades, però no puc dir que hagi renunciat més que la meua parella. És evident que hi ha d'haver les polítiques socials perquè la dona pugui tenir una família, ser mare, poder treballar sent competitiva i poder liderar un equip de recerca si és el que vol. És un tema d'educació i de posar els medis per facilitar que les dones que vulguin, puguin accedir a llocs de direcció i la maternitat no sigui una limitació. No es tracta de posar-nos contra els homes, ni tampoc que a tots els llocs obligatòriament la paritat hagi de ser al 50%. S'ha de facilitar que sigui així, però prefereixo que m'escullin pels meus mèrits professionals i no per complir amb la quota de ser dona.

**Creu que ho decideixen per comoditat?**

A vegades sí, perquè pensen que els compensa més la família i els amics que la lluita per tot el que significa una posició de lideratge a la feina. Liderar pot significar soledat, molt esforç, moltes hores, haver de gestionar problemes laborals, de relacions i segurament tampoc t'has format per això, sinó per la recerca i estàs preparada per treballar en un tema i amb unes tècniques i et

trobes havent d'afrontar altres dificultats, com obtenir finançament, gestionar un grup i resoldre múltiples problemes que apareixen. Potser moltes dones no volen fer això.

**Les dones en l'estudi en el qual m'he basat deien que el pes emocional els feia molt a l'hora de decidir renunciar certes responsabilitats, per això consideren el lideratge femení més emocional i el masculí com més funcional, s'hauria de trobar aquest mix entre que les dones són més properes a les persones i no tant el producte?**

És cert que en general les dones són més properes o intenten teixir més complicitats. L'ideal seria que el lideratge en tots els àmbits fos paritari. Hem d'intentar aproximar-nos amb ajuts que facilitin a la dona la conciliació familiar i la cura dels fills, amb poder seguir en el seu lloc de treball, i per descomptat molta educació basada en què els homes i les dones som iguals i hem de tenir les mateixes oportunitats. La dificultat per la dona és fer compatibles dos aspectes vitals molt exigents i que coincideixen en el temps: la maternitat i una feina de responsabilitat, que ha suposat molt esforç arribar-hi, anys de formació i és el moment de major productivitat i rendiment, aquesta època acostuma a coincidir amb l'etapa reproductiva i de família. Això inevitablement fa que tot es ressenteixi. És possible liderar un grup de recerca i tenir fills, però calen ajuts per part del sistema per ajudar a que aquestes dones no abandonin i puguin continuar desenvolupant la seva feina, com per exemple que es doti de més personal els seus grups de recerca.

**Fa més hores laborals que les que hi ha per contracte?**

N'he fet moltíssimes més. Arribo a les 9 del matí i me'n puc marxar a les 7 de la tarda havent dinat en mitja hora. També tinc la llibertat el dia que he de fer una gestió d'anar-me'n aviat, però aquest dia tinc la sensació que estic incomplint alguna cosa. Sovint part de la feina ens l'emportem a casa. És una feina que exigeix una gran dedicació, has de llegir molt, escriure projectes i articles, rendir comptes i fer informes, plantejar els experiments, discutir els resultats, reformular les hipòtesis de treball....

**A sobre el mínim d'articles a l'any...**

Ja no és tant el mínim d'articles sinó la qualitat d'aquests articles. Ens donen uns diners per fer recerca i s'han de fer rendir al màxim. Això es mesura bàsicament amb els articles en revistes de qualitat, on no és gens fàcil publicar.

**A diferència de grups que es comuniquen de manera virtual, en ciències experimentals la comunicació amb el grup és directe i més en persona?**

Entre els membres del meu grup la comunicació és personal i directe. Treballem en el mateix espai i ens veiem pràcticament tots els dies. Això permet abordar qualsevol problema, discutir resultats, modificar experiments i fer reunions periòdiques pel seguiment de la feina. També col·laborem amb altres grups a Barcelona i ens trobem per discutir, fer seminaris o comentar resultats i experiments.

**I amb aquestes persones, hi ha alguna relació després de la feina o és purament laboral?**

Ens avenim molt, però és una relació laboral, la majoria són persones molt més joves. En ocasions especials quedem fora de la feina per acomiadar un company o algun sopar de tant en tant.

**Hi ha algun tipus de continuïtat amb el seu grup de treball o la gent va marxant al cap de poc temps?**

La continuïtat no hi és dintre el grup. L'ideal si volen seguir aquest camí de recerca, és que marxin i continuïn la seva formació en altres grups. Dirigeixo màsters i tesis doctorals, a més del seguiment de postdocs, i quan acaben la majoria marxen a l'estranger. És el millor per a ells, que aprenguin i vegin altres formes de treballar, altres laboratoris, nous investigadors. De la mateixa manera, també vénen investigadors de fora, és un cicle. Podria passar que tornessin a ocupar una plaça més senior, però en el meu grup no s'ha donat.

**En el seu grup comenta que hi ha més homes?**

No, actualment són mes dones, i en altres moments també han sigut més del 50%. Ha estat així sense pretendre-ho.

**Vostè fa alguna entrevista per escollir els integrants del seu equip?**

Sí, l'entrevista és obligatòria. Quan hi ha una plaça disponible sempre s'avalua el CV i es fa una entrevista.

**Ara mateix qui conformen el seu equip? li és indiferent contractar nois o noies?**

Dos nois i tres noies, sense tenir-me en compte jo. No m'agradaria que tot fossin homes o totes dones.

**Quina formació/rol tenen?**

Els dos nois i una noia estan fent la tesi doctoral. Una noia és investigadora postdoctoral i l'altra és una tècnica.

**Quin és la formació i funció del tècnic?**

És una persona de suport, ajuda a que tota la feina del laboratori funcioni millor. Prepara medis, fa comandes. És llicenciada però no te cap tesi, no és necessari ser doctor per ocupar aquesta plaça de tècnic. N'hi ha d'altres que si pot ser un requisit el títol de doctor per algunes places de tècnic superior.

## **ii. Entrevistada 2**

### **Com ha estat la seva trajectòria fins a on està?**

Quan vaig acabar la carrera em van preguntar si em volia quedar com a professora i vaig començar a fer la tesi. Des de molt aviat vaig tenir assignatures de segon cicle i vaig ser coordinadora d'un grup de recerca i de projectes del Ministeri, perquè el meu mestre m'ho va facilitar. No perquè fos l'única sinó per la meua qualitat de treball.

### **Per fer-se responsable la iniciativa va ser seva o el grup de recerca ja existia?**

Jo era la millor qualificada per ser coordinadora d'un grup de persones que treballavem en una mateixa direcció.

### **Va haver-hi consens perquè fos la responsable?**

En aquell moment érem tres i jo era la titular, era l'única que podia. Després el grup s'ha anat fent gran i l'he anat construint jo, tant amb joves com amb grans.

### **Com es pot accedir al seu grup de recerca?**

Sobretot em fixo en les persones que tenen potencial i interès a l'aula.

### **No hi ha oferta a través de treball campus?**

No hi ha possibilitat, normalment els alumnes tenen la possibilitat a quart de fer pràctiques o bé si comencen amb el TFG. Estaria bé també tenir més varietat per l'oferta, que vingués gent de fora perquè ara mateix tenim un grup gran d'estudiants xinesos.

### **Com és la comunicació de treball en grup?**

Treballem molt en grup, compartim espais, fem servir el correu electrònic o el *Nebula* per compartir documents amb els quals podem estar treballant tots perquè tenim publicacions individuals i de grup.

### **Com és la proporció d'homes i dones en el seu grup?**

Tinc pocs homes i moltes dones. A la carrera hi ha moltes noies però també és veritat que en grups del meu mateix departament veig que els nois se'n van a altres grups, i no ser quina és la raó.

### **Després de la selecció pot acabar tenint rols variats (predocs, postdocs, TFG, pràctiques) en el grup, tots poden tenir algun tipus de continuïtat o han de marxar?**

Tenim beques per fer un doctorat, els de pràctiques cada any són diferents i després tenim suport a la recerca que a vegades tenim un o dos contractes de persones que serien tècnics, però normalment són estudiants que treballen unes 10 hores a la setmana perquè ho han de compatibilitzar. I per últim, les persones que són associats, titulars o agregats. La continuïtat per una persona

de beca predoctoral per després continuar a la Universitat és gairebé impossible.

### **Això és política d'Universitat?**

De l'única manera seria que no haguessin lectors. Els associats han de tenir una feina fora, aleshores els hi és molt difícil. És molt interessant que se'n vagin a altres llocs però no hi ha tanta oferta o una altra Universitat, potser en ciències n'hi ha més i està més clar que han d'anar a l'estranger i després tornar. És un problema, un es pot quedar a la deriva i no saber com continuar els estudis.

### **S'han fet estudis que confirmen que el lideratge femení és més emotiu, proper, empàtic. Hi està d'acord?**

Jo crec que no, bueno no sé. Crec que depèn més de la persona.

### **Per exemple, per ser mosso d'esquadra es baixa el llindar de dificultat de les proves físiques per a les dones, per tal que puguin accedir més nombre i s'iguali la proporció de gènere. Aquí a la Universitat no hi ha hagut algun tipus de facilitador per tenir més representació femenina?**

No. I suposo que és per un tema molt diferent del d'haver-hi unes proves físiques les quals han d'estar adaptades al món masculí i femení. No és una qüestió de pujar ni baixar, aquí en principi això no té perquè ser.

### **A què creu que es deu llavors una baixa presència femenina en certes posicions d'alts càrrecs?**

Jo crec que els homes i les dones volen coses diferents, volen arribar a posicions diferents. En realitat crec que som nosaltres que no valorem o no tenim la necessitat de certes coses i per tant no ens fiquem per certs camins. A mi, per exemple, no m'agrada la gestió, podria estar molt amunt, però no ho faré, a diferència dels homes que veig que tenen aquesta tendència d'adquirir més treball de gestió i direcció.

### **La possible coincidència de l'edat amb què una dona li pot sorgir el desig de ser mare amb la disposició mental per seguir estudiant, pot condicionar el seu desenvolupament acadèmic, laboral?**

Sí, pot condicionar.

### **Llavors creu que conciliar la vida laboral i personal és més difícil per una dona que per un home?**

Si. Jo he tingut moltes facilitats però les deixebles que tinc he vist que han tingut fills i han deixat d'investigar amb la mateixa intensitat.

### **Considera que ha estat decisió seva o és per un tipus de concepció social?**

És decisió seva però els marits poden tenir molt a veure si ajuden o no amb l'educació dels fills.

**En estudis s'ha comprovat que si un dels dos ha de renunciar a la seva ascensió laboral per la conciliació familiar, ha estat la dona amb treballs de baixa responsabilitat. Vull analitzar si això passa també en els grups de recerca, una possible correlació entre el nivell capacitatiu per adquirir responsabilitats i organització laborals i la conciliació familiar.**

Clar, no estic segura perquè són situacions molt diferents, ara la gent no té una feina consolidada i això complica les coses. En el meu cas ho vaig fer en l'ordre que creia convenient, primer vaig consolidar la feina i després vaig tenir els nens. Ara no tenen possibilitats de consolidació... més difícil... i tot en el món laboral de les recerques.

**En el moment en què es reuneixen, quin tipus de lideratge hi ha? La comunicació és bidireccional o hi ha diàleg?**

Hi ha diàleg però perquè crec que s'ha de fer. Estic oberta a propostes i vull saber què pensen els altres, però jo també prenc decisions.

**Quan tenen suggeriments o temes a comentar ho fan ràpid al passadís, tenen reunions per comentar-ho o utilitzen el correu exclusivament?**

No. No hi ha cap protocol establert.

**Seria possible que pogués observar-los treballar en grup?**

Ara no tenim prevista cap reunió perquè precisament ahir vam organitzar un congrés i ara no sé si tenim un descans, ara no puc estrènyer massa i hem d'acabar unes coses encara. Si tinguéssim alguna reunió prevista no tindria cap problema, però més endavant, cap problema.

**En medicina hi ha moltes més dones que homes, però en grups de recerca un 80% estaven com a responsables de grups...**

Suposo que s'ha d'estudiar una mica com ha anat l'evolució, però aquests senyors que estan ara liderant grups, quan ells estudiaven hi havia més dones però, sí que és veritat allò que et volia dir abans. Els homes tenen molt clar on volen arribar i normalment són coses per figurar, això és el que veig en els meus companys, n'hi ha que no però n'hi ha molts que sí que ho tenen molt clar.

**Segons se m'ha comentat en una altra entrevista, potser hi ha una part que la dona quan arriba a una responsabilitat, que la mantingui és per tema vocacional, pel contrari, en l'home és més per un domini de poder, cosa que es pot veure al llarg de la història.**

Sí.

**Sabria dir-me, quantes persones hi ha en el grup actualment?**

Al SGR entre 15 i 20

**Bé, només era per saber la proporcionalitat.**



### **iii. Entrevistada 3**

**Quina ha estat la seva trajectòria? Des d'un inici volia ser responsable d'un grup de recerca o ha sigut una oportunitat que se li va presentar? Va estudiar res relacionat amb l'àmbit en el que està treballant actualment?**

En la meua època d'estudiant no existia la carrera d'Enginyeria Química, en deien Químiques. A partir de tercer agafaves l'especialitat. Jo vaig triar el que en aquell moment es deia química industrial, que és el que ha esdevingut Enginyeria Química. El que passa és que l'àmbit en el que jo estic treballant i fent recerca té més relació amb el que vaig fer en la tesis doctoral. Vaig fer un treball d'enginyeria mediambiental o biotecnologia ambiental, del qual durant la carrera no havia estudiat res. La tesis ja era a la frontera entre l'enginyeria química i la bioenginyeria. En aquell moment tampoc existia el grau de Biotecnologia. Aleshores, vaig ser cap de grup molt aviat, a l'any 1992 o 1993 i això va ocórrer per motius personals. El cap de grup era el meu marit, que va morir, érem un grup molt petit. Érem ell, que no havia sigut el meu director de tesis, jo, i un o dos estudiants fent el màster. El meu marit va morir i els responsables del departament i el catedràtic van fer-me costat. Ell va dir-me que si jo m'atrevia a portar endavant el projecte ell em donaria suport i així ho va transmetre al ministeri, ja que era un projecte del ministeri. Des del Ministeri també em van trucar el gestor del Pla nacional. Ell també em van preguntar si m'atrevia a portar endavant el projecte. Vaig dir que sí, em vaig atrevir i va anar endavant. Érem només jo i un estudiant d'enginyeria química que em van assignar que va començar la tesis. La meua satisfacció és que el projecte va anar bé i després d'aleshores sempre he anat encadenant projectes i he anat formant grups de recerca.

**I ara quants membres són, més o menys?**

Som un grup petit. Som 4 professors estables i una professora addicional que dóna suport a dos grups i que compartim. En aquell moment el departament érem com si fos un grup de recerca, només teníem dos projectes del pla nacional. Un que dirigia Carles Solà que era el catedràtic i l'altre que dirigia jo, no n'hi havia més. Érem el mateix grup SGR en tot en tot el departament. Això va anar creixent i ara som 5 o 6 SGR.

**I en distribució de gènere?**

Som més dones que homes. Som 3 dones i mitja (aquesta professora compartida) i un home. Això en quant a estables, en quant a gent fent la tesis, estudiants de doctorat depèn del moment, hem tingut moments amb més dones que homes i al revés. Quan ens preguntaven en els projectes del Ministeri de medi ambient sobre l'equilibri de gènere i a qui contractaries, nosaltres havíem de contractar sempre homes, per tal de mantenir l'equilibri.

**M'ha sorprès, en enginyeria em sortien dades que hi havia més homes que dones...**

En el nostre departament som moltes dones però l'única que és cap de projecte, cap de grup, sóc jo. Som moltes dones, però catedràtica ninguna. Això és una dada. Per què passa? L'esforç de portar endavant un grup de recerca, el que significa i significava fer una recerca, poder-la publicar, que et concedeixin projectes, poder presentar resultats, etc. és enorme i compaginar-ho amb una família, és un cost que depèn del teu moment vital però no és el mateix cost per un home que per una dona. Jo en aquell moment tenia un nen petit.

### **La conciliació no va ser fàcil.**

No va ser fàcil però jo vaig tenir molta ajuda del departament. No només en van ajudar a mi per ser dona. Al departament es té en compte si tens un nen petit i has de sortir a les cinc. No vol dir que no treballis, però no tens classes a partir d'aquella hora, per exemple. Quan tens fills més grans, ets tu qui, en coordinació amb els altres membres del grup, ajuda als que en tenen nens petits i fas aquestes classes a partir de les sis de la tarda perquè ja no has de cuidar als teus. Si ets dona, sol coincidir la finalització de la tesi doctoral amb el fet de voler ser mare i alhora haver de fer mèrits per tenir una plaça. I a casa, per més que tot sigui igualitari, no sempre ho és. I en el meu cas, amb les meves circumstàncies personals, encara va ser més difícil.

### **En alguna altra entrevista m'havien comentat que si vols fer la tesi t'has d'ordenar la vida. La majoria de dones m'han dit que han sigut mares més grans.**

Sí, t'has d'organitzar sempre en tot a la vida, però has de prendre decisions i no et pots entretenir massa. Has d'assumir-les perquè és un cost important. Quan jo era professora titular si sortia un concurs per una plaça m'havia d'organitzar i deixar al meu fill per anar al concurs. No podia dir que no hi anava al concurs. Quina excusa tenia, que tinc un fill? En el meu cas jo no tenia parella ni família aquí, a més. Un home podia dir que a ell també li costava deixar el fill. Un home sol sí, però un home amb parella ho tenia més fàcil que jo.

### **Això s'hauria d'estudiar amb més profunditat, però em comentaven que si hi ha un home i una dona amb un mateix rol i un dels dos ha de renunciar per la maternitat/paternitat, normalment és la mare qui renuncia i l'home tira endavant en temes laborals.**

Sí. El que jo veia amb els meus companys, i en general, era que durant una època va ser obligatori marxar a fora per accedir, després de la tesi, a una plaça. Anaves fora a fer un post-doc. Hi havia molts homes que marxaven i ho feien amb la família: els fills i la dona. Ella renunciava al que estava fent i marxava per a fer de "cangur". Mai he vist un home que s'emporti només els fills i la dona es quedi aquí. En canvi sí que he vist dones que han marxat amb els fills mentre l'home s'ha quedat aquí. S'han anat matisant coses en els concursos també. Si has sigut mare et reconeixen uns mesos més perquè se

suposa que durant la baixa no has treballat. S'han introduït coses que afavoreixen però segueix sent...

### **El pes el segueix portant la dona.**

Sí, ha anat canviant i depèn de la parella. De totes maneres jo crec que pel que fa a parelles la universitat no és el món real. Aquí la gent es pot organitzar millor i comparteixen més a casa. En altres professions jo crec que és més complicat i no és possible. Llavors l'home no ho veu, ni s'ho planteja. Diu que no és possible i ja està.

### **Pel que fa el grup de recerca, quina és la manera de comunicar-se, trebal·leu junts?**

Totes les tesis són compartides, co-dirigides i mirant la pissarra veus la planificació. Pots veure les tesis que acaben i les que comencen. Hi ha gent que és més especialista en un tema determinat. Per tant anem intercanviant-nos. Intentem que tothom dirigeixi el mateix número de tesis, per la feina que això suposa. Si jo ara dirigeixo 4 tesis, entra un becari nou i hi ha algú que només dirigeix una tesi, doncs s'assigna un tema perquè aquesta persona pugui dirigir la nova tesi i d'aquesta manera puguem repartir la feina. Estem en una guerra acadèmica i tothom ha de treballar, fer mèrits i de tot.

### **I quan treballen tenen un espai?**

Tenen laboratoris. El nostre treball és experimental i tenim laboratoris que són compartits, també amb altres grups dins el departament. N'hi ha alguns específics de grup i altres compartits amb el departament.

### **Això és una diferència amb ciències socials, que no tenen laboratoris. A Humanitats ens hem trobat molts cops que treballen online...**

Nosaltres la gent que dirigim estan aquí. Entren mil vegades... Estem aquí tot el dia i la comunicació és contínua.

### **Com diria que és el tipus de lideratge? Hi ha consens?**

Sí, es decideix en les reunions. Cada u exposa les seves idees. Per ser IP no tinc autoritat.

### **Cada quan es reuneixen?**

No hi ha una freqüència assignada, és impossible. Estem tots movent-nos, fent experiments. Ens trobem dinant en l'espai que compartim i parlem no només de política, sinó dels propis experiments.

### **Tenen relació fora d'aquí?**

Sí, ens agrada molt treballar en col·laboració amb altres grups. Si hi ha altres que són especialistes en algun camp determinat, nosaltres intentem col·laborar

amb ells i saber què es fa en altres àmbits. Ja fa diverses convocatòries del Pla Nacional, que és cada 3 anys, on treballem en projectes coordinats. Actualment amb el CESIC. I dins el nostre grup de recerca mateix hi ha dues professores del departament de microbiologia que treballen en el nostre projecte, coordinats amb el CESIC. També hi ha treballs en què la gent que fa la tesis va fer una estada en un altre laboratori i a partir d'aquella col·laboració comencem a treballar plegats.

**És interessant perquè he estat en un altre grup d'experimentals, de medicina, que eren més hermètics.**

També tenim projectes en empreses, treballant amb gent d'altres universitats, de la UB o de l'ICTA aquí a l'Autònoma, estudiant la sostenibilitat dels projectes. Ens agrada molt col·laborar.

**Tenim una dada que és que el 37% dels grups CGR de l'Autònoma estan liderats per dones, no arriba a la meitat. Consideres que hi ha alguna causa, algun tipus de sostre de vidre més enllà de la maternitat, que justifiqui aquest baix nombre de dones?**

Jo crec que sí que hi ha sostre de vidre. La vida del dia a dia ens posa en aquesta tessitura. A l'hora de liderar un SGR potser ja hi ha algú més gran que porta més temps i ha dirigit projectes durant molt de temps i era home. També crec que a les dones ens costa dir davant de tothom: jo seré qui dirigeixi.

**És curiós perquè en la darrera entrevista que vaig fer em van comentar que els homes tenen molt clar on volen arribar i les dones fan camí.**

En el meu cas si hi ha un home que vol ser SGR i liderar un projecte i crec que té els mèrits per fer-ho, no m'hi oposaré. Si jo tinc més mèrits sí que hi competiré però si té els mateixos que jo i crec que ho farà bé doncs no. Una altra cosa és la gent que creu que ho fa bé i en realitat no ho fa bé... Potser a les dones no ens agrada tant la tasca de gestió, ens agrada més la recerca i impartir classes. Jo crec que tampoc no hem tingut l'oportunitat de demostrar que podem gestionar. Si això fos com la presidència d'una escala de veïns que és per torns i tots tinguéssim l'oportunitat, segur que aquesta dona a qui no li agrada la gestió també ho faria bé. Aquest 37% crec que pot ser en part degut a l'època de la que venim. Encara que l'Autònoma sigui jove, que ja hi haguessin grups pre-establerts, on el catedràtic era ja el cap de grup, doncs això genera una inèrcia. A les dones tampoc ens afavoreixen els mecanismes, tot és com una maquinària que no ens afavoreix. Per a demanar un projecte, ja no parlo dels SGR, el IP millor que sigui el que més mèrits té. No té perquè, però el més antic sol ser el que més mèrits té. I si és un home això es perpetua.

**Actualment, creu que hi ha esperança a l'hora d'equiparar-ho més i que les dones pugin amb més força?**

Jo crec que sí. Jo sí que crec en la discriminació positiva. Per a mi no és una vergonya que en un tribunal que hi hagi el mateix nombre d'homes que dones. Estic segura que hi ha dones que valen igual que l'home que han triat però no

s'han parat a pensar-ho quina d'elles ho pot ser, quina podria estar en aquest lloc.

**Potser també hi ha inseguretat per part de les dones en alguns aspectes.**

Si no ajudem a dir això i que a cada torn li toqui a una persona diferent, sigui home o dona, no trencarem aquesta inseguretat. Tots tenim inseguretat, potser a un home no se li nota. No perquè sigui un investigador principal durant molts anys ha de tenir tota la seguretat del món. No. En qualsevol cas, amb el temps he après a no sentir-me discriminada per ser dona.

**Això haurà sigut un procés, suposo.**

Sí, clar. M'he trobat amb casos curiosos que m'han reafirmat més encara. Al principi vaig dirigir la tesi d'una persona més gran que jo. Quan vam anar a una empresa a explicar el projecte, el senyor de l'empresa, que era jove, una mica més gran que jo però encara jove, es dirigia al meu company com si fos el director. Jo continuava explicant el projecte, però mira si era violent entre cometes, que al final ell mateix va dir-li: la doctora és ella, no jo. Jo estic fent la tesis.

**Fem una mica de repàs. Ens interessava saber si durant el procés de selecció buscaves equiparar homes i dones?**

No, perquè ja som homes i dones. No és allò que diguis sempre hem sigut homes i no volem dones o al revés. Nosaltres el que mirem és la formació.

**I actualment en les obres d'enginyeria estan equiparades dones i homes?**

Hi ha moltes dones, moltes estudiants. No és una carrera que diguis el 90% són homes, no. I troben feina de tot tipus: caps de planta en indústria química... També es dona el cas d'empresaris que et demanen una dona. Sobretot per a comercial, comercial tècnic superior. Et diuen que has de tenir certs dots comunicatius i et diuen que les dones en tenen més.

**Diuen que el lideratge masculí és més autoritari, més sistemàtic i la dona és més emotiva, sap posicionar-se més, és més empàtica.**

Jo crec que la dona sap pactar millor.

**Quan comenta que hi ha dones caps de planta, quina és la situació salarial?**

Dependrà del que pagui l'empresa, si paga més o menys. Hi ha alumnes nostres ocupant llocs de cap i amb responsabilitat en la indústria química, que són mares i han de prendre decisions...

**I un home en el mateix lloc de treball cobraria el mateix.**

Sí. Jo crec que això sí.

**En aquesta qüestió ens hem adonat que va molt per àmbits professionals.**

El que no se és què passa abans d'arribar a aquesta posició. Fins arribar aquí sí, ara, el que no se és si quan agafen un estudiant acabat de graduar paguen el mateix si és dona o home. O, si al cap d'un temps, paguen igual en funció del grau d'experiència d'un i altre. Això no ho se. No conec casos que m'ho hagin dit. Dones reivindicant cada any millores salarials sí, hi ha ex-alumnes que ens ho comenten.

**I l'accés a les feines de les que se surt de la universitat a través de la tesis en edats biològiques de ser mare, les empreses ho acullen bé?**

A mi mai m'han dit que no volguessin una dona per aquests motius.

**Perquè abans et preguntaven en les entrevistes si tenies pensament de ser mare...**

Si en l'entrevista pregunten si tenen parella o no, jo no ho se, no m'ho han dit.

**Però està veient que les dones tenen una incorporació com els homes.**

Jo crec que sí. Potser el que més conec jo és la gent que ha fet la tesis doctoral amb mi, i han anat a una empresa. Són dones amb una formació més especialitzada i les volen contractar per aquesta formació. També hi ha el cas d'una ex-alumna que va fer la tesis amb nosaltres i que la va contractar una empresa catalana per fabricar una depuradora a Algèria. Al cap del temps em van dir des de l'empresa: totes les que tinguis com ella me les envies. Ara, dins de l'empresa, els homes pugen més ràpidament? Potser sí, per tots aquests condicionants que parlem i que influeixen. Si vols ser mare, per exemple. Tu acabes la tesis, tens parella i si vols tenir fills és el moment.

**Grau, màster i tesi, et plantes als trenta.**

Sí. També hi ha coses curioses. Parelles que se separen i llavors l'home, dos dies a la setmana, comença a plegar a les cinc perquè li toca tenir els fills. I abans, quan eren petits, que no els tenia aquests fills?

**Allò que diuen, sí, a casa jo l'ajudo.**

Sí. A mi això em crida l'atenció. Aquest home, que jo penso que és jove, modern, que comparteix la seva vida de manera pactada amb la dona resulta que comença a tractar i tenir cura dels nens només quan se separa. Això no ho entenc. De totes maneres, com et dic, jo crec que la Universitat no és el món real, pel que jo veig amb les meves amigues.

**Jo me n'estic adonant a través de les entrevistes, que els resultats no són els que m'esperava. No se si perquè és un món més intel·lectual, però hi ha més equitat en tots els àmbits. Encara que hi hagi diferència en els SGR: la trajectòria, edat, fa molt. Això va girant una mica, però si miro en**

**altres àmbits com en el de la meua parella, en la direcció d'un supermercat: en la plantilla la majoria són dones però els que són responsables són homes. No puc dir encara que siguin conclusions, però m'he trobat que m'han sobtat els resultats. La Universitat funciona diferent.**

Sí, nosaltres estem més en contacte amb joves, hi ha interessos més de pensar en aquestes qüestions, no dic ja intel·lectuals, però sí de pensar-hi. Ho veig per gent de la meua edat en altres àmbits, en altres feines, en pobles, etc. Jo sí que crec en les accions de discriminació positiva. Sempre utilitzo l'exemple de la distribució territorial. Quan vas a comissions a Madrid hi ha d'haver equilibri territorial. Si no, els de Madrid només anomenarien als que coneixen de Madrid. En l'àmbit de l'equitat, si no et preocupes per posar igual homes que dones, no ho faràs, et sortirà el que et sortirà. També cal fer coses perquè altres puguin entrar. Amb la crisi econòmica cada cop hi ha menys projectes finançats. Si hi hagués més tipus de projectes on la gent jove es pogués presentar, tot pujaria d'una altra manera.

#### **iv. Entrevistada 4**

##### **Quina és la seva trajectòria formativa i laboral?**

Jo vaig estudiar aquí, a la universitat Autònoma. Després vaig anar a fer un màster fora, al Regne Unit, i al tornar vaig fer el doctorat, també a l'Autònoma. En aquella època, els que fèiem el doctorat encara teníem l'opció de quedar-nos a la universitat així que vaig continuar la meva trajectòria acadèmica, de recerca i de docència al departament d'Economia aplicada. Sempre treballant amb un grup de persones, dins un grup de recerca, que durant anys va estar liderat per un professor d'un altre departament, el d'anàlisi econòmica, que era el director de la meva tesis i amb qui després he treballat durant molts anys, pràcticament de manera continuada.

##### **Va ser ell qui li va proposar de ser responsable del grup?**

He de dir que a Economia treballem poc en grup. Els grups responen més a una agrupació d'interessos de gent que ens posem sota un mateix paraigües. Sota aquest paraigües treballem un nombre relativament petit de persones. No hi ha un grup amb un líder on tothom depèn d'ell. Això no funciona així. Aquí hi ha un grup amb 12 o 14 persones actualment i treballem de manera força independent. Jo m'he posat a davant per una qüestió de trajectòria, d'edat i perquè van confiar en mi perquè m'hi posés, però no lidero un projecte. Jo treballo amb gent del grup i puc treballar amb dues o tres persones en qüestions diverses i les persones que treballin amb mi treballen amb altra gent del grup. Per tant, aquesta idea de grup jerarquitzat que potser existeix en altres àmbits aquí no funciona.

##### **Per tant, la figura del responsable és una figura més aviat burocràtica, un representant.**

Hi ha d'haver un representant però ha de tenir un currículum. Si no, no pot ser representant. No és tant una qüestió burocràtica com trobar a qui pot liderar millor el grup en funció del currículum i la seva trajectòria.

##### **En el seu procés ha tingut algun tipus d'impediment pel fet de ser dona?**

No

##### **I la conciliació familiar i laboral?**

En el meu cas ha sigut molt fàcil perquè a casa ens ho hem repartit, no diré a parts iguals, sinó que fins i tot jo he fet menys.

##### **Ha tingut un facilitador per aquesta banda.**

Sí, he tingut un facilitador. Ens ho hem repartit bastant. La conciliació laboral afecta quan tens fills. Hem tingut sempre persones de suport, hem pagat



persones de neteja, cangurs. Hem pagat molts diners per poder seguir treballant però jo no he tingut problemes perquè ens ho hem repartit. He pogut dedicar hores i caps de setmana a la feina quan ha estat necessari. Sóc d'una generació en la que hi va haver un cert tipus d'home on el normal era col·laborar, potser era un tipus d'home no molt freqüent. En qualsevol cas, en el meu entorn d'amics n'hi ha pocs que no col·laborin al 50%.

**Considera que té alguna cosa a veure en el fet d'estar sota el paraigües de la Universitat?**

Jo crec que aquí és més fàcil, molt més fàcil que a fora. A la Universitat és cert que som poques dones. I dones catedràtiques encara menys. En el passat segur que ser dona no ajudava, al contrari. Jo crec que actualment té més a veure amb totes les tasques de conciliació que amb la discriminació. Quan em vaig treure la càtedra en el tribunal que em va examinar hi havia sis o set persones i tots eren homes. No vaig veure mai que hi hagués cap tipus de discriminació. El problema és tenir el temps o la suficient capacitat de dedicació per poder-ho fer.

**Em comentaven en altres entrevistes que de vegades s'ha de fer una priorització: primer la tesis, després ser mare. T'ho has d'ordenar tot d'una manera diferent respecte altres àmbits on potser no és necessària aquesta presa de decisions i aquesta seqüenciació de la teva vida.**

Sí, jo no vaig ser mare fins que vaig acabar la tesis. Un cop feta tens menys pressió i et pots dedicar més a la maternitat però per a mi ser mare no va suposar un problema.

**I amb les persones amb qui fa col·laboracions hi ha tant homes com dones?**

No, jo sóc l'única dona. Per una sèrie de casualitats diverses aquí som molt poques dones.

**És curiós perquè acabo de venir d'Enginyeria i m'esperava la resposta contrària. Allà són més dones que homes i aquí en canvi és al revés.**

En el meu departament hi ha molt poques dones i no som dins el mateix grup. Hi ha dos o tres grups i les poques dones que hi ha són als altres grups. O alguna dona que no entra en el joc de SGR, que també n'hi ha.

**I llavors les persones que formen part del grup, són professors associats, són doctorands?**

Bàsicament són els doctors titulars, agregats interins i els PIFS, investigadors en formació.

**I aquests van entrant i sortint.**

Sí, van entrant i sortint. Aquest any hem incorporat noves persones al grup. Es van jubilar dos professors i llavors han entrat noves persones que estan amb

altres grups del projecte del Ministeri però per fer l'SGR i per poder tenir un grup més potent i tenir més finançament hem sumat.

**S'han plantejat fer discriminació positiva per tal d'igualar gènere en el departament?**

És que no hi ha candidates. No podem introduir dones. Hauria d'anar a un altre grup i dir: per què no t'apuntes amb nosaltres?

**I a les aules, en el grau, estan equiparats?**

Hi ha una mica més de dones que homes.

**Llavors és una qüestió de que quan vas augmentant en grau formatiu es va perdent l'equilibri?**

Jo diria que aquest departament és una mica estrany pel que fa a la manca de dones.

**Entrevistadora- En altres departaments hi ha més equitat?**

Sí, no és tant desigual. Ha sigut fruit de casualitats, jo diria. No s'ha fet discriminació positiva, no. L'any passat hi havia una dona que s'hagués integrat al nostre grup però les condicions laborals no són molt bones. Ha trobat una feina fora i ha marxat. Potser han marxat més dones que homes. Nosaltres, quan contractem professionals intentem també contractar dones, però en els últims anys les que han marxat han sigut més les dones.

**El grup des de quan està conformat?**

Sent jo IP?

Sí.

Aquest serà el segon SGR però ja portava molts anys.

**Llavors, al llarg dels anys sí que hi ha hagut més moviment d'homes i dones dins el grup, entrant i sortint?**

Sí però no n'hi ha hagut gaires de dones, jo diria.

**Perquè, quin és l'objecte d'estudi del grup?**

Treballem qüestions sobre infraestructures i economia del transport, que és el que jo faig i és una àrea on hi ha molt poques dones. La qüestió de l'equitat pot estar relacionada amb aquesta temàtica que desperta poc interès en les dones, tot i que cada dia n'hi ha més, i a fora d'Espanya encara més.

**La temàtica dificulta.**

Sí, és un àmbit on hi ha més homes que dones.

**Considera que hi ha alguna mena de sostre de vidre en aquest àmbit o és la manca d'interès per la temàtica. Les dones no tenen cap impediment per ser dona.**

Jo crec que dins l'àmbit universitari cap ni un. Una altra cosa és quan vas a l'àmbit del món del transport. És un àmbit molt d'enginyers i, com a món d'enginyers, és d'homes.

**A nivell de lideratge, hi ha algun estudi que recolza que els homes són més sistemàtics i les dones són més emotives. La dona és més propera i més empàtica i l'home és funcional. Hi està d'acord?**

No se què dir-te. Potser sí. Jo no he tingut mai problemes amb el grup, sempre intento resoldre les coses de la millor manera possible, però no hi ha enfrontaments. Potser perquè jo hi dedico esforç i intento suavitzar la situació.

**I a l'hora de prendre decisions és consensuat?**

És consensuat, sí. O consensuat o per majoria. El que faig sempre és consultar a la gent i el que digui la majoria es fa. Hi ha molta llibertat dins el grup. Si algú no està d'acord i vol marxar pot marxar. Seguim sent amics igual. Cada u ha de seguir la seva pròpia trajectòria. El que intento sempre és que no es mantingui gent a disgust dins el grup perquè llavors és quan no funcionen bé les coses.

**A l'hora de comunicar-se, utilitzen telèfon, e-mail, tenen alguna reunió mensual?**

No, ens comuniquem a través d'e-mail, ens veiem constantment i quan és necessari fem reunions presencials.

**Tenen algun espai?**

Sí, tenim una sala de reunions d'un professor que és el nostre lloc de trobada. Ara presentarem el projecte del Ministeri, llavors ens reunim, discutim i decidim quina és l'estratègia a seguir.

**Amb aquestes persones tenen relació fora de l'àmbit de la Universitat? Fan activitats com ara un sopar informal?**

Amb el grup no. Amb persones concretes dins el grup sí però amb el grup no, és massa heterogeni.

**I aquesta heterogeneïtat és per edat, per rols?**

És una mica per tot. I també pel tarannà personal. A l'Autònoma és un lloc que dinem junts, ens veiem molt. Amb molta gent del grup ja hi dino cada dia. Fora ens veiem amb gent que som molt amics, si no doncs no. Ens van donar el SGR finançat i podríem haver fet un sopar i anar tots i no se'm va ni ocórrer, la veritat.

### **Hi ha un procés de selecció quan busquen algú pel grup?**

Has de tenir un cert currículum, aportar alguna cosa al grup. Però en principi som oberts. La gent ja s'auto-selecciona. La gent que es vol unir per temàtica ja s'uneix. Si vingúes algú que per currículum no aportés doncs ho parlaríem. Com a directora del grup no puc admetre persones que després ens fan perdre possibilitats d'obtenir finançament.

**Suposo que la vostra és una tasca que és més focalitzada, no tant grupal. A les ciències de l'educació és més inter-disciplinar i és difícil que una persona treballi sola. Necessitem els experts en cada àmbit. Suposo que en economia és diferent.**

Nosaltres treballem normalment en grups de dos o tres persones. Més persones és poc freqüent. Tots tenim la feina repartida i més de tres persones fent el mateix no té sentit.

**A l'Autònoma actualment hi ha un 37% de grups CGR liderats per dones. A què creu que es deu aquesta diferència entre homes i dones?**

No ho sé, ho hauria de veure per àmbits.

**Per àmbits hi havia algunes diferències considerables (entrevistadora busca les dades).**

Jo diria que en rols de direcció les dones han tingut menys paper i crec que sí que hi hauria d'haver algun tipus de discriminació positiva. El que passa és que també et treu molt temps. (entrevistada analitza les dades que l'entrevistadora li facilita en paper). Clar, veus, enginyeries 11%, ciències socials 51%. Sembla que estaríem en un àmbit prou igualitari.

**És curiós perquè en ciències experimentals en alumnat són més dones que homes però quan van creixent van desapareixent.**

M'agradaria veure-ho per trams d'edat.

**Ho he estat buscant perquè l'autònoma té un apartat en el lloc web de xifres i he estat indagant. Em surt homes i dones, no les edats.**

També és cert que ara no tenim gent jove, perquè arran de la crisi i no contractació de noves persones, l'edat de les persones que podem liderar és alta i va augmentant.

**En això sí que me n'he adonat que normalment són grups que, conformatos o no en SGR, ja venen de temps ençà i ja hi ha una trajectòria i per tant, ara mateix les persones joves no hi poden estar en rols de lideratge.**

No poden perquè no tenen el contracte que ho permet.

**Clar, llavors veiem que es valoren principalment els mèrits i sempre tindrà més mèrits la persona que més possibilitats té d'anar-los adquirint.**

Hauries de mirar els grups emergents i mirar què passa. Estaria bé veure si en els IP més joves les diferències per gènere es mantenen. Si és així llavors tenim més problemes dels que ens pensem.

**Hi ha correlació per tant? Els grups emergents són impulsats per gent més jove?**

És que és necessari. La convocatòria de grups emergents es fa per gent més jove. Els IP no poden haver passat no se quants anys des de la lectura de la tesi. Si les diferències són les mateixes voldrà dir que es mantenen que les tendències passades es mantenen en els criteris dels IP.

**Aquí m'ha donat una pista enorme.**

Al menys que serveixi. Ja que som un grup una mica estrany.

**No, tots els grups són estranys a la seva manera. A cada àmbit es funciona diferent. A Humanitats també treballen autònomament, a través de plataformes online com Google Drive. En canvi a ciències Experimentals per ells era absurd la qüestió de manera separada perquè el laboratori és el mateix. A Educació treballem molt per grups i en canvi a Dret per exemple no. Depèn de l'àmbit i cada grup en concret té particularitats. En qualsevol cas, quan estava estudiant tenia clar que volia fer recerca?**

Sí, la meua idea era quedar-me fent recerca.

**I tenia pensament de ser IP?**

Vols que et digui la veritat? Si quan estàs fent la tesi li dius a algú si vol ser IP no t'entendrà perquè no era tant comú. Els grups de recerca van aparèixer després. Jo he treballat i al final he sigut IP però mai amb la idea de ser-ho.

**Comenten que els homes tenen una idea més clara de fins on volen arribar i la dona fa com més camí.**

Sí, en aquest cas estic d'acord amb aquesta afirmació. I si a mi m'alliberes de ser IP no tinc cap problema, al contrari.

**Perquè, els IP continueu fent docència?**

Molt poc. Si ets d'un projecte Europeu més, però la CGR ni compta i el projecte del Ministeri compta molt poc però no és per això tampoc. És que no et compensa.

## **v. Entrevistada 5**

**Podem començar per fer una mica de resum de la seva trajectòria, dels estudis, com va arribar a ser responsable del grup.**

Jo sóc arqueòloga de professió. M'he especialitzat en antropologia física al llarg de molt de temps. D'aquesta disciplina no hi havia estudis formals i avui en dia encara no n'hi ha. El que hi ha són una sèrie de màsters. És una disciplina a la que pots arribar des de l'Arqueologia (poca gent), des de la Biologia (més gent) i des de la Medicina. Jo vaig tenir un període molt llarg, des de l'any 1989, quan em vaig llicenciar, que vaig començar a treballar en un equip i on feia d'assistent d'una especialista nord-americana que formava part del grup. Al llarg d'aquest temps, vaig fer estudis de post-grau a Chicago on ella feia la seva feina. Jo em recolzava molt en ella. Em donava molta autoritat. Va succeir que en una excavació ella no va poder venir perquè es va trencar una cama i jo vaig haver d'assumir, dins el meu grup, la línia aquesta, en la feina de camp. L'excavació va ser tan gran que vaig fer-ne la meva tesi doctoral. Aquesta va ser la meva formació. Molt autodidacta, molt fent feina al llarg de molt de temps. T'explico tot això perquè sóc IP d'un grup en el qual ha estat la feina i la paciència i l'equip de gent el que ha fet que això hagi anat endavant. I potser és per això que no hi ha homes. Una cosa t'he de dir. Totes les persones que han format part del laboratori al llarg d'aquesta trajectòria han estat sempre dones. En el moment que hi ha hagut màsters, he començat a veure homes.

**O sigui, quan ha sigut més arriscat, per dir-ho d'alguna manera...**

Quan no tenies cap promesa, sinó que eren les ganes de fer feina, la teva vocació, les ganes de tirar endavant un projecte maco, érem sempre dones. En el moment en què hi havia més sortides professionals i que hi ha hagut més abast i més estudis formals hem començat a veure estudiants homes que s'hi afegien. Però et dic que ha sigut en els darrers quatre anys. Des de l'any 1989 fins ara, hem sigut sempre dones al laboratori. Ho dic perquè tal vegada això és una cosa interessant pel teu treball.

**Sí, sí, totalment.**

Crec que això és el més interessant que et puc explicar d'aquesta trajectòria (rialles). De fet, jo vaig estar molt de temps treballant fora de l'Autònoma, deu anys. Treballant a Mallorca, que és on sóc ara. Perquè jo faig classe, un semestre i després el segon semestre tinc recerca aquí a Mallorca. Així doncs, jo vaig estar fora molt de temps i va ser quan em vaig presentar a una beca post-doctoral de l'autònoma. Al primer any, el 2008, va ser quan vaig crear el grup d'Arqueologia humana del que sóc IP. O sigui, va anar vinculat a la meva trajectòria post-doctoral, però jo ja era professional feia molt de temps. Això et dóna la idea que aquest laboratori ha sigut creat des de baix, no des de dalt i resultat de la feina.

**Això és bastant diferent del que he vist fins ara (rialles). També em va molt bé.**

També t'he de dir que en aquest equip del qual jo formo part, des del darrer any que jo estudiava, vaig ingressar en un equip que tenia una filosofia d'equip col·lectiu. En aquest equip hi havia una dona que ja en aquell temps, en l'any 1989 ja es declarava feminista. L'Arqueologia que nosaltres fèiem era feminista. Vam fer un grup de dones dins aquest grup i nosaltres treballàvem al marge dels homes. Dins el grup general, nosaltres no volíem treballar amb els nostres companys homes quan fèiem aquestes coses. Era un grup ampli, divers i ja amb una filosofia i ideologia política molt clara. I és dins aquest equip del qual jo vaig fer aquest laboratori, però jo continuo formant part d'aquest equip més gran, prestigiós que ha fet moltes coses. O sigui, jo mai m'he considerat una IP, sinó que formo part d'un equip del qual jo sóc coordinadora. I d'aquest altre grup, que és reconegut i que és GR, som quatre persones, 3 són homes i són personal estable de l'Autònoma i jo sóc professora visitant de l'Autònoma.

### **I del grup que coordina?**

Nosaltres som tots quatre, però el que passa és que sempre ha figurat el que és catedràtic com a IP. El que passa és que ara darrerament, per exemple, ens vam adonar que totes les coses dels IP les fèiem malament i que havíem de posar a més gent. Però abans, com saps, no es podia. La universitat és tan jeràrquica... Qui té més antiguitat sempre figura com a IP. El sistema fa que hakis de treballar d'aquesta manera però en aquest grup on som quatre sempre hem fet aquesta cosa de signar tots per ordre alfabètic, des de fa 22 anys. És un dels problemes amb el que ens trobem, perquè *Lull et al* és la manera com signem però hem de dir que mirin totes les publicacions, ja que aquestes publicacions com a grup les fem per ordre alfabètic.

### **També està bé.**

Sí, està bé. Per a nosaltres és una manera de lluitar per fer visible que som un equip però això a mi després m'ha penalitzat moltíssim perquè a l'hora de dir que sóc IP sembla que sóc la nena que fa feina pels altres tres.

### **En el seu àmbit hi ha hagut diferències en el fet de ser home o dona? A part del que comenta, quan va començar hi havia de manera general diferències palpables?**

Totalment. Això és obvi. A més, a l'Arqueologia venim d'un àmbit en què els anys 80 era encara molt conservadora. Tu potser no coneixes la meva feina però nosaltres fem treball de camp. T'has d'imaginar a l'estiu, el tema de la roba: les dones han d'anar vestides d'una manera i els homes poden anar despullats. Els homes fan un tipus de feina ja que se suposa que tenen més força física i les dones sempre les tasques de secretariat i de pintar i dibuixar. La restauració era sempre una cosa associada a les dones. En l'àmbit de l'excavació de les restes humanes, encara que podries pensar que és una qüestió de ciències perquè inclou biologia, com que és una feina que requereix temps i paciència, semblava també que era una cosa adient per dones. Això ho hem patit, jo en el meu equip no perquè amb les companyes lluitàvem en

contra d'això, però en l'Arqueologia això era així. De fet, el primer congrés que es va fer a l'Estat espanyol, que era d'Arqueologia teòrica, el nostre grup de dones va presentar una ponència que es deia: "Som totes homes a Prehistòria?" La vam intentar publicar i no ens la van voler publicar enlloc. Vam haver d'anar a una revista d'estudiants de Tessalònica. La meua primera publicació va ser aquesta, de fet. En grec, en una revista d'una universitat molt combativa en temes d'Arqueologia feminista perquè a l'Estat espanyol no teníem ressò. Tenint una professora titular molt prestigiosa, molt destacada, però es pensava que l'Arqueologia no podia estar pendent d'aquestes "xorrades".

**Havia fet entrevistes en diferents àmbits i no m'havia parat a pensar en que això fos així en Arqueologia. L'imaginava com una disciplina sense massa exclusió femenina però ara comentaves el tema de la roba i no m'ho havia plantejat.**

Hi ha moltes campanyes. No només és la roba. És la jerarquia habitual. Hi ha campanyes en les que pots tenir cinquanta operaris. I per tant, ha de ser un home qui coordini aquest tipus d'equips humans, que tingui autoritat. A les dones no se'ns deixa perquè tenim una altra mena de relació amb la gent. Jo et puc ben dir que les excavacions en les que hi ha dones que s'encarreguen del registre en una zona amb operaris, el tipus de feina és molt diferent que quan són homes, on hi ha encara una tradició de caire quasi militar, ja que els arqueòlegs dels anys cinquanta i seixanta del segle XX eren militars. I van aplicar un sistema així. Les dones, treballant en aquest àmbit, ho hem transformat d'una manera radical.

**Aquesta era una de les preguntes, en relació a si creu que hi ha diferències en el tipus de lideratge entre homes i dones.**

Totalment (rialles). Res a veure.

**Els estudis amb els que he treballat em diuen que les dones normalment són més properes. L'altre dia em comentaven que saben pactar, dialoguen més, busquen més el consens mentre que l'home és més autoritari, més sistemàtic, més tradicional potser.**

I sobretot jo també et diria que en el context de la nostra feina, amb molts imprevistos, i molta logística, t'has d'inventar coses. Les eines que tenen els homes per fer front un context específic potser no sempre funcionen i has d'inventar alternatives. És en aquestes situacions, amb pocs recursos i no pressupostats, poc temps i màxima rendibilitat, on les dones tenim una manera diferent de fer les coses. Mirem com es troba la gent, per exemple, si hem de fer tres hores més perquè ha sortit un imprevist però no pots marxar a casa pel tema de l'expoli. La manera que les dones ho gestionem és menys autoritària. Els homes tenen molt en compte l'objectiu. Les dones tenim en compte aquests factors com el mal ambient entre l'equip que fa que l'excavació sigui un desastre. Si fa calor, si menges malament, etc. Totes aquestes coses poden fer que una campanya sigui un èxit o un fracàs. Les dones ho tenim tot molt en compte, més que els homes.



**No havia pensat que l'Arqueologia és una disciplina fora de despatx o de laboratori, a diferència de tots els grups que havia estudiat fins ara.**

Tot el que és el treball de camp, en la nostra disciplina té un pes enorme i està saturat de sexisme. Hem d'aturar-nos a fer l'entrepà, per exemple. Doncs s'assumeix que les dones allí presents, siguin estudiants, professionals o voluntàries, han de fer els entrepans. I els homes seuen. O s'ha d'anar a buscar aigua. Totes aquestes feines assistencials per part de les dones el jovent encara les dóna per suposat. I has de recordar una cosa teòrica bàsica com que els nois han de fer el mateix que les noies. La millor manera és si em veuen a mi fer-ho. Si la directora s'hi posa tots s'hi posen. Doncs jo he vist companys meus que no tenen la sensibilitat. Fan un *speech* sobre el tema però no es posen com si fossin un més. Molts companys se n'alegren que les dones seguim perquè són conscients de totes aquestes coses que ells no hi pensen perquè no s'hi troben.

**De fet ara només estava fent entrevista a dones però aquest treball de grau el passaré a treball de màster i llavors consultaré també a homes. Això també m'ho comentaven: és que ho han viscut diferent, de vegades ni ho veuen tot el que passa.**

És el gran tema. Un home no es pot plantejar, per exemple, en una excavació quan has d'estar durant tres dies a la natura, acampant, que tu puguis tenir la regla. Això són temes totalment tabú. Les dones ja s'ho faran, ja es buscaran la vida. Ells no hi pensen. Nosaltres pensem en això i en moltes altres coses. Plantejar que a l'hora de dormir puguin haver-hi dormitoris mixtos no ha de fer-te oblidar que a vegades hi ha hagut situacions d'abús i assetjament. Tot això som les dones dins els equips que hem d'estar en alerta detectant aquestes situacions.

**És un grup totalment diferent al que estic acostumada. L'organització entre vosaltres, un cop sou sobre el terreny, és una organització in situ imagino. A Humanitats he trobat molt que fa feina a través de *google drive*, online. En el vostre àmbit això és impensable, imagino.**

En la feina de camp no, clar. Però pensa que després hi ha tota l'altra feina. Ara que jo sóc a Mallorca i els meus companys són a Barcelona, i també hi ha una altra part de l'equip que és a Múrcia, per comunicar-nos utilitzem Skype i fem trucades de vuit i deu hores. El que passa és que et faig èmfasis en la feina de camp però també tenim molt de l'altre tipus. Hi ha moltes feines de dibuix de materials. Hi ha una tendència, que ja s'ha trencat i estic contenta que sigui així, que els homes s'encarreguin de la part més digital de tota la manipulació de les imatges mentre que les dones feien la feina primera bàsica, de fer els dibuixos a ma. Ara et puc ben dir que això s'ha acabat i les dones ho fem tot. Som no només preparades, sinó que tenim la voluntat des del primer dia accedir a fer totes aquestes coses. També picar i fer feina amb mostres botàniques, que era una feina més d'homes, doncs tot això la gent jove ja no té tant marcada aquesta diferenciació. Jo animo des del primer dia que tothom faci coses diferents però ja es nota que tothom d'entrada està més obert i les

dones són més valentes a l'hora de fer coses que abans se suposava que no havien de fer, més estereotipadament masculines.

**Llavors, per exemple. Tinc una dada que diu que el 37,91% dels CGR actualment són liderats per dones. Segueix sent una minoria bastant considerable. Consideres que hi ha algun factor en qüestions biològiques? Per poder arribar a ser IP s'ha hagut de renunciar o fer una conciliació familiar més estricta?**

En el meu cas, jo no he volgut tenir fills. Però se del cert que si hagués volgut tenir-los ara no estaria fent el que estic fent. Això t'ho puc ben garantir. I de fet, de les companyes que vam començar totes ho van deixar. Arriba un moment que la nostra feina és molt de viatjar. Jo puc arribar a agafar quaranta o cinquanta avions en un semestre. No hi ha hores, la feina de camp és molt intensiva. Si vols tenir criatures i una parella estable, és pràcticament impossible. La meua parella és una persona absolutament excepcional, no competeix. Jo tindria problemes amb qualsevol altre tipus de parella masculina, és evident. Això a nivell personal. A nivell de CGR això ens ho hem plantejat al nostre grup però si tu canvies d'IP tot d'una, tu no tens els mateixos punts. És com una inèrcia. La persona que lidera ho fa perquè té més força per liderar però arriba un punt en que aquesta persona es converteix en imprescindible perquè ningú més pot ser IP. Als grups nous no passa però com que venim d'aquesta inèrcia, transformar això és impossible.

**Això és curiós perquè en els documents que treballem de l'AGAUR que ens fan arribar en relació amb els CGR, aquest any encara no han sortit les estadístiques però en les estadístiques de 2014, surt que el finançament que es dona a les dones és d'un 27%, tan dels emergents com consolidats.**

Jo per exemple en el meu cas ni m'ho he plantejat de demanar un CGR perquè com que som a l'altre grup, tindria problemes a l'hora de demanar un CGR del meu grup ja que el meu currículum forma part de l'altre equip. Tot i que jo volgués no ho puc fer. Bé, ja saps que pel CGR et donen finançament si ja ets un grup que ja tens finançament.

**És el peix que es mossega la cua.**

(rialles). En un món ultra-competitiu masculí, si no es fa un altre sistema més democràtic o de quotes, cosa que no ho és, apedaçar és demanar peres a una olivera.

**Una de les persones que vaig entrevistar diu això, que els grups consolidats venen de molt enrere, ja eren homes. Sempre és el mateix el que està més preparat i sempre serà ell. Sempre s'alimenta la mateixa carrera i per tant no hi ha possibilitat de canvi. La mateixa història ha escrit el fet que hi hagi més homes que dones.**

És així.

**És curiós perquè aquesta mateixa persona que em va dir això em va preguntar si havia mirat als grups emergents. Ho vam mirar juntes i ens vam trobar en què les estadístiques eren exactament les mateixes.**

Saps què passa també? És una mica això, hi ha dones molt valuoses però que ja estan fent altres coses. Dones que tinguin una independència i una joventut és el que ens cal. Perquè clar, des que estudies, ja des de la persona amb qui estudies, qui t'assigna la beca pre-doctoral, l'equip en el que tu t'integres, etc. ho defineix tot. En el futur potser canviarà però crec que encara tenim una inèrcia molt gran.

**Sí, sempre s'impulsa als mateixos.**

En la meva experiència les dones potents que jo conec en aquesta professió mai no han tingut un equip. Han treballat soles i per fer determinats projectes han anat integrant persones individualment però un equip estable és impensable i pensa que en la meva feina si no tens un equip no vas enlloc. Aquesta mestra que va ser la meva mentora, per exemple. Va ser la primera dona que va ingressar a la National Academy of Sciences. Una dona lesbiana, sense fills, fora de l'habitual. Com que les coses que podia oferir als projectes d'Arqueologia eren coses molt especialitzades i molt transversals en altres disciplines: paleopatologia, ADN, coses que s'integraven però ella cercava persones per muntar projectes amb moltíssim esforç. Així va ser com va aconseguir tenir una carrera molt potent, a costa de no tenir vida personal. El seu drama és que mai ha tingut fins avui dia un equip estable. Aquest era un preu que havies de pagar. Va ser la manera com va aconseguir tirar endavant.

**I les noves generacions de professionals de l'Arqueologia també han de renunciar a la conciliació?**

Han d'anar més *slow*. Les dones amb les que faig feina al laboratori, que són dones de primera, els costa moltíssim. Tenen fills i els seus companys fan, però no fan com elles. Elles arriben a casa i no se'n van al sofà. Ells sí. Elles sempre tenen tot el relacionat amb els nens, els menjars, la feina de casa, etc. al cap. Ells ajuden però la responsabilitat envers les feines no és la mateixa. Reparteixen però tu tens també la feina al cap i estàs pensant en què s'ha de fer a casa i què necessiten els fills i a ells no els passa. Són tres casos en que els companys també es dediquen al món acadèmic i de recerca.

**Doncs és paradoxal. L'altre dia estava a Enginyeria i em van comentar justament el contrari. Les seves parelles, al ser també acadèmiques, entenien més el repartiment de tasques i repartiment de responsabilitats i el fet de ser més del món intel·lectual havien tingut més facilitats.**

Suposo que respecte d'altres tipus de persones i perfils tal vegada aquestes podrien no podrien estar fent el que fan. També t'he de dir que si aquestes companyes parlessin amb tu et dirien: la Cristina no t'ho està explicant bé. Realment el meu company fa el mateix que jo. Però anem a veure, el dia que el nen es posa malalt i s'ha d'anar al metge sempre ho fan elles. Jo per exemple amb això mai ho dic. He de tenir una tolerància total perquè és la meua manera

de recolzar-les. Només que digui: ell no pot anar? m'hi posaria massa a sobre. És un paper difícil. Elles pensen que tenen experiències paritàries però jo que ho veig des de fora veig que no.

**Penso que l'àmbit fa molt. Com he vist, l'arqueologia són molts viatges, és una feina molt diversa, està bastant masculinitzada des de fa molts anys. Jo no sabia que havia començat com una cosa militar.**

Sí, tu pensa que les primeres dones que feien feina a l'Orient mitjà era dramàtic. Havia de ser un perfil de dona sergent, masculinitzada totalment per tirar endavant.

**Clar. Doncs és l'àmbit que m'he trobat més estereotipat. Em vaig pensar que m'hi trobaria a Medicina o Enginyeria i allà la truita està girant. Aquí a Arqueologia no m'ho havia plantejat. Tenint la conversa m'adono que és on la diferència entre gèneres està més arrelat.**

Està canviant molt però d'on venim...

**Està canviant molt però encara queda molt.**

Queda moltíssim. I és molt curiós el tema de l'alumnat que comparteix pis quan són estudiants. Joves de tot arreu que comparteixen pis amb companyes i que tenen aquests comportaments estereotipats de no col·laborar amb les tasques del pis sense adonar-se'n. I hem d'organitzar reunions per les nits perquè se n'adonin. Perquè no se n'adonen.

**Llavors el lideratge d'aquest tipus de grup va molt més enllà. Comenta que ha de gestionar temes personals en la convivència.**

Perquè és el que té la intensitat que té el treball de camp.

**Això fa molt bons vincles però alhora deu provocar situacions complicades entre ells quan estan sobre el terreny i han de compartir-ho tot durant dies durant 24 hores. S'ha de tenir ma per gestionar les persones.**

Tu saps que quan es viu intensament les relacions són molt intenses i el fruit del que fas és molt intens i molt maco però també moltes vegades estàs al límit. Hi ha dies que trobes que hi ha molta germanor i una gran comunitat però al dia següent no saps què ha passat i és un desastre. Hi ha totes aquestes qüestions personals que es van ficant. A mi m'encanta perquè és la vida en un pot petit.

**El lideratge masculí té implicació alhora de fer mediació en gestionar la part més humana d'aquests grups diversos? Això ho fas vocacionalment suposo.**

Sí, ho fas perquè saps que en el fons perquè això vagi bé i sigui productiu per a tothom ho has d'incorporar com a part de la teva feina. Als meus companys homes no els puc demanar coses que tenen molt a veure en la part de les

relacions humanes. Un company és extremadament tímid i aquestes coses li costen molt. Als altres no tant. També perquè tenen unes companyes, que sota el meu punt de vista, els han ensenyat com ho havien de fer. Nosaltres des de la coordinació ens repartim els papers perquè el que vols és que sigui eficaç. Hi ha una divisió tècnica del treball, que no vols que acabi sent una divisió de tasques de gènere però quan hi ha feina de camp hi ha una part que de forma natural jo assumeixo de mediar conflictes i de xerrar entre uns i altres. Coneixes de manera intensa la vida de la gent, en temes personals com relacions amoroses, etc. En tot això t'hi has d'implicar.

**Això és una cosa que en un lideratge més masculí passava i prou.**

Clar, i tot amagat. Allò de dir que hi ha coses inconfessables que has de posar qualsevol excusa per no abordar els problemes reals. I això és el que no vull que passi mai, aquesta tècnica de l'estructura. Has de dir: què està passant aquí i què podem fer per millorar-ho.

**És molt interessant. He de dir que m'ha descol·locat bastant (rialles) perquè era totalment diferent però m'ha anat molt bé perquè han sorgit també moltes de les qüestions que tenia apuntades. I és un grup diferent. Això també li dóna més riquesa. Només tinc sis entrevistes i aquesta despunta en quant a originalitat (rialles).**

Mira, tinc cinc minuts més, que me n'he d'anar, ho sento molt. No se si hi ha alguna cosa urgent o important.

**No, ja està. No se si vaig enviar el correu. Ara no me'n recordo. Pel tema del currículum, de tenir-hi accés.**

Bé, jo a l'eina el tinc tot pujat allà. Et puc enviar el del Ministerio resumit. Tinc el teu mail. T'envio aquest resumit que crec que el tinc resumit de fa poc. Si hi ha alguna cosa que necessitis que no estigui allà m'ho dius.

**D'acord, perfecte. Moltíssimes gràcies i encantadíssima.**

Moltíssimes de res (rialles).

## D. Resum entrevistes i extraccions literals segons la dimensió

**Dimensió:** Trajectòria

**Indicadors:** Resum biogràfic / Conciliació vida personal/laboral

L'àmbit experimental és bastant més dur, el treball de laboratori, i la recerca [...] requereixen d'una dedicació completa [...] si un vol progressar en això ha de tenir molta passió moltes ganes, molta dedicació i molta constància, és vocacional. (I1)

[...] A les dones coincideix amb una edat reproductiva amb tenir fills i és molt difícil compaginar la maternitat amb un grup de recerca. (I1)

[...] O estàs sol i per tant no tens fills o si tens fills has d'estar amb una parella que realment comparteixi i entengui el compliment de totes les tasques (I1)

[...] Si en l'època de nens petits dediques menys temps a la recerca per dedicar-se més a la família, és més difícil després tornar perquè tot avança molt de pressa i tots és molt competitiu (I1)

[...] Moltes vegades són les dones les que no volem fer aquest treball i diem "tenim un fill i ja m'atonto". (I1)

És evident que hi ha de haver les polítiques socials perquè la dona tingui la facilitat de tenir una família, ser mares, poder treballar sent competitives i poder liderar un equip de recerca. És un tema d'educació (I1)

[...] No és té en compte a més que la feina també ens l'emportem a casa (I1)

Vaig fer la tesis aquí amb un grup (I1)

[...] va ser difícil iniciar el meu propi grup perquè la persona que liderava la unitat havia sigut el meu director de tesis i volia que seguís en la seva línia i jo volia canviar i això no va ser gens fàcil (I1)

Si jo he renunciat és perquè voluntàriament he volgut, perquè també ha renunciat ell a vegades (I1)

[...] No és impossible liderar i tenir fill però calen ajuts per part del sistema (I1)

Quan vaig acabar la carrera em van preguntar si em volia quedar com a professora i vaig començar a fer la tesi [...] No perquè fos l'única sinó per la meua qualitat de treball (I2)

Pot condicionar el seu desenvolupament acadèmic i laboral (I2)

Jo he tingut moltes facilitats però les deixebles que tinc he vist que han tingut fills i han deixat d'investigar amb la mateixa intensitat. (I2)

És decisió seva però els marits poden tenir molt a veure si ajuden o no amb l'educació dels fills. (I2)

En el meu cas ho vaig fer en l'ordre que creia convenient, primer vaig

consolidar la feina i després vaig tenir els nens (I2)

Vaig fer un treball d'enginyeria mediambiental (I3)

Vaig ser cap de grup molt aviat [...] érem un grup molt petit [...] els responsables del departament i el catedràtic [...] em van preguntar si m'atrevia a portar endavant el projecte. Vaig dir que sí, em vaig atrevir i va anar endavant (I3)

La conciliació no va ser fàcil. (I3)

Si ets dona, sol coincidir la finalització de la tesi doctoral amb el fet de voler ser mare i alhora haver de fer mèrits per tenir una plaça (I3)

L'esforç de portar endavant un grup de recerca [...] és un cost que depèn del teu moment vital però no és el mateix cost per un home que per una dona. (I3)

Jo vaig estudiar aquí, a la universitat Autònoma. Després vaig anar a fer un màster fora, al Regne Unit, i en tornar vaig fer el doctorat, també a l'Autònoma (I4)

Vaig continuar la meva trajectòria acadèmica, de recerca i de docència al departament (I4)

En el meu cas, ha estat molt fàcil perquè a casa ens ho hem repartit, no diré a parts iguals, sinó que fins i tot jo he fet menys. (I4)

He pogut dedicar hores i caps de setmana a la feina quan ha estat necessari. (I4)

Sóc d'una generació en la qual hi va haver un cert tipus d'home on el normal era col·laborar, potser era un tipus d'home no molt freqüent. (I4)

No vaig ser mare fins que vaig acabar la tesi. Un cop feta tens menys pressió i et pots dedicar més a la maternitat, però per a mi ser mare no va suposar un problema (I4)

M'he especialitzat en antropologia física al llarg de molt de temps. D'aquesta disciplina no hi havia estudis formals i avui en dia encara no n'hi ha. El que hi ha són una sèrie de màsters (I5)

Jo vaig tenir un període molt llarg, des de l'any 1989, quan em vaig llicenciar, que vaig començar a treballar en un equip i on feia d'assistent d'una especialista nord-americana que formava part del grup. Al llarg d'aquest temps, vaig fer estudis de post-grau a Chicago (I5)

Va succeir que en una excavació [...] i jo vaig haver d'assumir la responsabilitat (I5)

Jo no he volgut tenir fills. Però sé del cert que si hagués volgut tenir-los ara no estaria fent el que estic fent. Això t'ho puc ben garantir. I de fet, de les companyes que vam començar totes ho van deixar [...] Si vols tenir criatures i una parella estable, és pràcticament impossible. La meua parella és una persona absolutament excepcional, no competeix. (I5)

<p>Han d'anar més <i>slow</i>. Les dones amb que faig feina al laboratori -que són dones de primera- els costa moltíssim. Tenen fills i els seus companys fan, però no fan com elles. Elles arriben a casa i no se'n van al sofà. Ells sí. [...] Ells ajuden però la responsabilitat envers les feines no és la mateixa. (I5)</p> <p>Jo vaig estar fora molt de temps i va ser quan em vaig presentar a una beca post-doctoral de l'Autònoma. Al primer any, el 2008, va ser quan vaig crear el Grup d'Arqueologia Humana del que en sóc IP. (I5)</p> <p>Vaig ingressar en un equip que tenia una filosofia d'equip col·lectiu [...] Vam fer un grup de dones dins d'aquell grup i nosaltres treballàvem al marge dels homes.(I5)</p>
<p><b>Dimensió:</b> responsabilitat de grup</p> <p><b>Indicadors:</b> Funcions i tasques que desenvolupa / Motivació per la recerca</p>
<p>[...] Aquestes persones que estan en instituts o centres del consell ens porten avantatge, ja que no fan docència (I1)</p> <p>És una feina que estem tot el dia treballant perquè t'has d'endur per llegir, escriure projectes, rendir comptes, ens demanen papers i informes per tot. (I1)</p> <p>[...] La qualitat de cadascun dels articles, et donen uns diners per treballar i els has de fer rendir al màxim i això es mesura amb publicacions de qualitat (I1)</p> <p>Jo era la millor qualificada per ser coordinadora d'un grup (I2)</p> <p>La meva satisfacció és que el projecte va anar bé i després d'aleshores sempre he anat encadenant projectes i he anat formant grups de recerca. (I3)</p> <p>Totes les tesis són compartides, co-dirigides (I3)</p> <p>Hi ha gent que és més especialista en un tema determinat (I3)</p> <p>Intentem que tothom dirigeixi el mateix número de tesis, per la feina que això suposa [...]També hi ha treballs en què la gent que fa la tesis va fer una estada en un altre laboratori i a partir d'aquella col·laboració comencem a treballar plegats. (I3)</p> <p>Sempre hem fet aquesta cosa de signar tots per ordre alfabètic, des de fa 22 anys (I5)</p> <p>Ho fas perquè saps que en el fons, perquè això vagi bé i sigui productiu per a tothom, ho has d'incorporar com a part de la teva feina. Als meus companys homes no els puc demanar coses que tenen molt a veure en la part de les relacions humanes. (I5)</p>
<p><b>Dimensió:</b> Lideratge del grup</p> <p><b>Indicadors:</b> Estructura del grup / Delegació de tasques i tipus de lideratge / Selecció dels membres de l'equip</p>
<p>[...] Potser compensa més la família i els amics que la lluita per tot el que significa les posicions de lideratge en la feina, la qual pot significar soledat, molt esforç</p> <p>[...]Potser moltes dones no volem fer això (I1)</p>



És cert que l'ideal seria que el lideratge fos en tots els àmbits igual, a un 50% però no ho trobem així. Hem d'intentar aproximar-nos amb ajuts per la conciliació familiar (I1)

Sigui per oferta d'una plaça o si em pregunten directament si hi ha possibilitat d'entrar en el grup, és mirar currículum i l'entrevista. (I1)

Dos nois i tres noies. (I1)

En aquell moment érem tres i jo era la titular (I2)

Sobretot em fixo en les persones que tenen potencial i interès a l'aula. (I2)

[...]Normalment els alumnes tenen la possibilitat a quart de fer pràctiques o bé si comencen amb el TFG. Estaria bé també tenir més varietat per l'oferta (I2)

Tenim beques per fer un doctorat, els de pràctiques cada any són diferents i després tenim suport a la recerca [...]normalment són estudiants. [...] Les persones que són associats, titulars o agregats (I2)

*(el lideratge femení és més emotiu, proper, empàtic?)* Crec que depèn més de la persona (I2)

Al SGR entre 15 i 20 (I2)

t'has d'organitzar sempre en tot a la vida, però has de prendre decisions i no et pots entretenir massa. Has d'assumir-les perquè és un cost important. (I3)

Som un grup petit. Som 4 professors estables i una professora addicional que dóna suport a dos grups i que compartim (I3)

[...]ara som 5 o 6 SGR (I3)

En el nostre departament som moltes dones però l'única que és cap de projecte, cap de grup, sóc jo. (I3)

Quan tens fills més grans, ets tu qui, en coordinació amb els altres membres del grup, ajuda als que en tenen nens petits (I3)

Si hi ha consens, cadascú exposa les seves idees. Per ser IP no tinc autoritat. (I3)

També tenim projectes en empreses, treballant amb gent d'altres universitats, de la UB o de l'ICTA aquí a l'Autònoma, estudiant la sostenibilitat dels projectes. Ens agrada molt col·laborar. (I3)

No és allò que diguis sempre hem sigut homes i no volem dones o al revés. Nosaltres el que mirem és la formació. (I3)

Jo crec que la dona sap pactar millor. (I3)

He de dir que a Economia treballem poc en grup (I4)

No hi ha un grup amb un líder on tothom depèn d'ell [...]Aquí hi ha un grup amb 12 o 14 persones actualment i treballem de manera força independent (I4)

Jo m'he posat al davant per una qüestió de trajectòria, d'edat i perquè van confiar en mi perquè m'hi posés, però no lidero un projecte. (I4)

Aquest any hem incorporat noves persones al grup (I4)

És que no hi ha candidates (I4)

No s'ha fet discriminació positiva, no. (I4)

Jo no he tingut mai problemes amb el grup, sempre intento resoldre les coses de la millor manera possible, però no hi ha enfrontaments. Potser perquè jo hi dedico esforç i intento suavitzar la situació (I4)

La presa de decisions és consensuada o per majoria. (I4)

Has de tenir un cert currículum, aportar alguna cosa al grup. Però en principi som oberts (I4)

Nosaltres treballem normalment en grups de dues o tres persones (I4)

Des de l'any 1989 fins ara, hem sigut sempre dones al laboratori. Ho dic perquè tal vegada això és una cosa interessant pel teu treball (I5)

És en aquestes situacions, amb pocs recursos i no pressupostats, poc temps i màxima rendibilitat, on les dones tenim una manera diferent de fer les coses. Mirem com es troba la gent, per exemple (I5)

La manera que les dones ho gestionem és menys autoritària. Els homes tenen molt en compte l'objectiu. Les dones tenim en compte aquests factors, com el mal ambient entre l'equip, que fa que l'excavació sigui un desastre [...]Totes aquestes coses poden fer que una campanya sigui un èxit o un fracàs. Les dones ho tenim tot molt en compte. Més que els homes. (I5)

Jo mai m'he considerat una IP, sinó que formo part d'un equip del qual jo en sóc coordinadora. (I5)

Som quatre persones, 3 són homes i són personal estable de l'Autònoma i jo sóc professora visitant de l'Autònoma (I5)

Sempre hem fet aquesta cosa de signar tots per ordre alfabètic, des de fa 22 anys [...]Per a nosaltres és una manera de lluitar per a fer visible que som un equip però això a mi després m'ha penalitzat moltíssim perquè a l'hora de dir que sóc IP sembla que sóc la nena que fa feina pels altres tres. (I5)

És el que té la intensitat que té el treball de camp (I5)

Coneixes de manera intensa la vida de la gent, en temes personals com

relacions amoroses, etc. En tot això t'hi has d'implicar.(I5)
<b>Dimensió:</b> Comunicació
<b>Indicadors:</b> Tipus de comunicació / Periodicitat de trobades
Es treballa aquí, ens veiem cada dia, resolució de qualsevol problema al dia, reunions periòdiques per veure com evoluciona la feina i també col·laborem amb altres grups a Barcelona i ens trobem per fer seminaris en comú o parlar dels experiments. (I1)
Treballem molt en grup, compartim espais, fem servir el correu electrònic o el <i>Nebula</i> per compartir documents amb els quals podem estar treballant tots perquè tenim publicacions individuals i de grup (I2)
Hi ha diàleg però perquè crec que s'ha de fer. Estic oberta a propostes i vull saber què pensen els altres, però jo també prenc decisions. (I2)
No hi ha cap protocol establert.(I2)
El nostre treball és experimental i tenim laboratoris que són compartits, també amb altres grups dins el departament. N'hi ha alguns específics de grup i altres compartits amb el departament. (I3)
Nosaltres la gent que dirigim estan aquí. Entren mil vegades... Estem aquí tot el dia i la comunicació és contínua. (I3)
No hi ha una freqüència assignada, és impossible. Estem tots movent-nos, fent experiments. Ens trobem dinant en l'espai que compartim i parlem no només de política, sinó dels propis experiments. (I3)
Ens agrada molt treballar en col·laboració amb altres grups (I3)
Ens comuniquem a través d'e-mail, ens veiem constantment i quan és necessari fem reunions presencials.(I4)
Tenim una sala de reunions d'un professor que és el nostre lloc de trobada (I4)
Per comunicar-nos utilitzem Skype i fem trucades de vuit i deu hores. El que passa és que et faig èmfasis en la feina de camp però també tenim molta de l'altre tipus. (I5)
<b>Dimensió:</b> Gènere
<b>Indicadors:</b> Nombre de dones / Característiques dels membres de l'equip / Característiques de gènere
Des de la perspectiva masculina dels meus companys que han estat i segueixen sent, jo he sigut l'única catedràtica (I1)
[...] Si ja li sumem el tema de la dona doncs és difícil. Jo crec que n'hi ha menys perquè pot ser som menys competitives que els homes (I1)
Tanmateix, a les dones coincideix amb una edat reproductiva amb tenir fills i és molt difícil compaginar la maternitat amb un grup de recerca (I1)
[...] Penso que pot ser perquè les dones som menys competitives i a vegades

no ens interessa (I1)

[...] Doncs penso moltes vegades que és culpa nostra [...] En la societat actual occidental, en la qual tenim la sort de viure, el context no ho diu tant (I1)

Actualment són mes dones, però en altres moments ha estat més del 50 %. Ha estat així sense pretendre-ho (I1)

No m'agradaria que tot fossin homes o totes dones. (I1)

*(el lideratge femení és més emotiu, proper, empàtic?)* Crec que depèn més de la persona (I2)

Tinc pocs homes i moltes dones. A la carrera hi ha moltes noies però també és veritat que en grups del meu mateix departament veig que els nois se'n van a altres grups, i no ser quina és la raó. (I2)

Jo crec que els homes i les dones volen coses diferents, volen arribar a posicions diferents. En realitat crec que som nosaltres que no valorem o no tenim la necessitat de certes coses i per tant no ens fiquem per certs camins. (I2)

Si ets dona, sol coincidir la finalització de la tesi doctoral amb el fet de voler ser mare i alhora haver de fer mèrits per tenir una plaça (I3)

Un home amb parella ho tenia més fàcil que jo. (I3)

Hi havia molts homes que marxaven i ho feien amb la família: els fills i la dona. Ella renunciava al que estava fent i marxava per a fer de "cangur". Mai he vist un home que s'emporti només els fills i la dona es quedi aquí. (I3)

De totes maneres jo crec que pel que fa a parelles la universitat no és el món real. Aquí la gent es pot organitzar millor i comparteixen més a casa. En altres professions jo crec que és més complicat i no és possible. Llavors l'home no ho veu, ni s'ho planteja. Diu que no és possible i ja està. (I3)

*(l'accés a les feines de les que se surt de la universitat a través de la tesis en edats biològiques de ser mare, les empreses ho acullen bé?)* A mi mai m'han dit que no volguessin una dona per aquests motius. (I3)

Aquest home, que jo penso que és jove, modern, que comparteix la seva vida de manera pactada amb la dona resulta que comença a tractar i tenir cura dels nens només quan se separa. Això no ho entenc. (I3)

Som més dones que homes. Som 3 dones i mitja (aquesta professora compartida) i un home. Això en quant a estables, en quant a gent fent la tesis, estudiants de doctorat depèn del moment, hem tingut moments amb més dones que homes i al revés. (I3)

Som moltes dones, però catedràtica ninguna (I3)

L'esforç de portar endavant un grup de recerca, el que significa i significava fer

una recerca, poder-la publicar, que et concedeixin projectes, poder presentar resultats, etc. és enorme i compaginar-ho amb una família, és un cost que depèn del teu moment vital però no és el mateix cost per un home que per una dona.(I3)

El pes el segueix portant la dona, ha anat canviant i depèn de la parella (I3)

A l'hora de liderar un SGR potser ja hi ha algú més gran que porta més temps i ha dirigit projectes durant molt de temps i era home. També crec que a les dones ens costa dir davant de tothom: jo seré qui dirigeixi. (I3)

Potser a les dones no ens agrada tant la tasca de gestió, ens agrada més la recerca i impartir classes. Jo crec que tampoc no hem tingut l'oportunitat de demostrar que podem gestionar. Si això fos com la presidència d'una escala de veïns que és per torns i tots tinguéssim l'oportunitat, segur que aquesta dona a qui no li agrada la gestió també ho faria bé (I3)

A les dones tampoc ens afavoreixen els mecanismes, tot és com una maquinària que no ens afavoreix. (I3)

Jo sí que crec en la discriminació positiva. Per a mi no és una vergonya que en un tribunal que hi hagi el mateix nombre d'homes que dones. Estic segura que hi ha dones que valen igual que l'home que han triat però no s'han parat a pensar-ho quina d'elles ho pot ser, quina podria estar en aquest lloc. (I3)

Amb el temps he après a no sentir-me discriminada per ser dona.(I3)

No considero haver tingut cap tipus d'impediment pel fet de ser dona (I4)

Jo diria que en rols de Direcció les dones han tingut menys paper i crec que sí que hi hauria d'haver algun tipus de discriminació positiva.(I4)

És que no hi ha candidates. No podem introduir dones. Hauria d'anar a un altre grup i dir: per què no t'apuntes amb nosaltres? (I4)

En el Grau hi ha una mica més de dones que d'homes (I4)

Nosaltres, quan contractem professionals intentem també contractar dones, però en els últims anys les que han marxat han estat més les dones.(I4)

Jo sóc l'única dona. Per una sèrie de casualitats diverses aquí som molt poques dones. (I4)

Jo crec que aquí és més fàcil (*sota el paraigües de la universitat*), molt més fàcil que a fora. A la Universitat és cert que som poques dones. I dones catedràtiques encara menys. En el passat segur que ser dona no ajudava, al contrari. Jo crec que actualment té més a veure amb totes les tasques de conciliació que amb la discriminació. Quan em vaig treure la càtedra en el tribunal que em va examinar hi havia sis o set persones i tots eren homes. No vaig veure mai que hi hagués cap tipus de discriminació. (I4)

En el moment en què hi havia més sortides professionals i que hi ha hagut més

abast i més estudis formals hem començat a veure estudiants homes que s'hi afegien. Però et dic que ha estat en els darrers quatre anys. Des de l'any 1989 fins ara, hem sigut sempre dones al laboratori (I5)

El dia que el nen es posa malalt, i s'ha d'anar al metge, sempre ho fan elles [...]Elles pensen que tenen experiències paritàries, però jo que ho veig des de fora, veig que no. (I5)

Els homes fan un tipus de feina ja que se suposa que tenen més força física i les dones sempre les tasques de secretariat i de pintar i dibuixar. La restauració era sempre una cosa associada a les dones (I5)

És la jerarquia habitual. Hi ha campanyes en què hi pots tenir cinquanta operaris, i per tant, ha de ser un home qui coordini aquest tipus d'equips humans, que tingui autoritat. A les dones no se'ns deixa perquè tenim una altra mena de relació amb la gent [...]on hi ha encara una tradició de caire quasi militar, ja que els arqueòlegs dels anys cinquanta i seixanta del segle XX eren militars. I van aplicar un sistema així. Les dones, treballant en aquest àmbit, ho hem transformat d'una manera radical. (I5)

Tot el que és el treball de camp, en la nostra disciplina té un pes enorme i està saturat de sexisme. (I5)

Plantejar que a l'hora de dormir puguin haver-hi dormitoris mixtos no ha de fer-te oblidar que a vegades hi ha hagut situacions d'abús i assetjament. Tot això som les dones dins dels equips que hem d'estar en alerta detectant aquestes situacions. (I5)

Hi ha una tendència, que ja s'ha trencat i estic contenta que sigui així, que els homes s'encarreguin de la part més digital de tota la manipulació de les imatges mentre que les dones feien la feina primera bàsica, de fer els dibuixos a mà. Ara et puc ben dir que això s'ha acabat i les dones ho fem tot (I5)

Les dones són més valentes a l'hora de fer coses que abans se suposava que no havien de fer, més estereotipadament masculines (I5)

Havia de ser un perfil de dona sargent, masculinitzada totalment per tirar endavant. (I5)

Hi ha una divisió tècnica del treball, que no vols que acabi sent una divisió de tasques de gènere, però quan hi ha feina de camp hi ha una part -que de forma natural jo assumeixo- de mediar conflictes i de xerrar entre uns i altres. Coneixes de manera intensa la vida de la gent, en temes personals com relacions amoroses, etc. En tot això t'hi has d'implicar. (I5)

**Dimensió:** Àmbit de recerca

**Indicadors:** Particularitats de l'àmbit de recerca

No és fàcil compaginar un grup de recerca experimental i ser competitiu per a les persones que estem a la universitat, és molt difícil en el nostre àmbit perquè hem de competir contra altres grups de recerca molt bons i tots n'hem a demanar al mateix lloc (I1)

[...]Es treballa aquí, ens veiem cada dia (I1)

<p>Treballem molt en grup [...]o online per compartir documents (I2)</p> <p>Nosaltres la gent que dirigim estan aquí. Entren mil vegades... Estem aquí tot el dia i la comunicació és contínua. (I3)</p> <p>Es treballa a laboratori (I3)</p> <p>Treballem qüestions sobre infraestructures i economia del transport, que és el que jo faig i és una àrea on hi ha molt poques dones. La qüestió de l'equitat pot estar relacionada amb aquesta temàtica que desperta poc interès en les dones, tot i què cada dia n'hi ha més, i a fora d'Espanya encara més. (I4)</p> <p>He de dir que a economia treballem poc en grup (I4)</p> <p>Jo sóc arqueòloga de professió. (I5)</p>
<p><b>Dimensió:</b> Facilitadors i limitadors</p> <p><b>Indicadors:</b> Limitacions i facilitadors segons l'àmbit de recerca pel gènere</p>
<p>Quan han pogut posar-me pals a les rodes, me'ls han posat però les coses passen i no puc dir si hagués estat un home, hauria passat el mateix (I1)</p> <p>És veritat que encara hi ha molta publicitat molt sexista i encara queda molt per fer [...] (I1)</p> <p>[...] Has d'estar amb una parella que realment comparteixi i entengui el compliment de totes les tasques (I1)</p> <p>Ara no tenen possibilitats de consolidació... més difícil... i tot en el món laboral de les recerques. (I2)</p> <p>El meu mestre m'ho va facilitar. No perquè fos l'única sinó per la meua qualitat de treball (I2)</p> <p>La continuïtat per una persona de beca predoctoral per després continuar a la Universitat és gairebé impossible.(I2)</p> <p>( Aquí a la Universitat no hi ha hagut algun tipus de facilitador per tenir més representació femenina) No. (I2)</p> <p>Els responsables del departament i el catedràtic van fer-me costat (I3)</p> <p>La conciliació no va ser fàcil però jo vaig tenir molta ajuda del departament (I3)</p> <p>Si has sigut mare et reconeixen uns mesos més perquè se suposa que durant la baixa no has treballat (I3)</p> <p>No només en van ajudar a mi per ser dona. Al departament es té en compte si tens un nen petit (I3)</p> <p>Estem en una guerra acadèmica i tothom ha de treballar, fer mèrits i de tot. (I3)</p> <p>En l'àmbit de l'equitat, si no et preocupes per posar igual homes que dones, no ho faràs, et sortirà el que et sortirà. També cal fer coses perquè altres puguin</p>

entrar. Amb la crisi econòmica cada cop hi ha menys projectes finançats. (I3)

Han entrat noves persones que estan amb altres grups del projecte del Ministeri, però per fer el SGR i per poder tenir un grup més potent i tenir més finançament hem sumat. (I4)

L'any passat hi havia una dona que s'hagués integrat al nostre grup però les condicions laborals no són molt bones. (I4)

També és cert que ara no tenim gent jove, perquè arran de la crisi i no-contratació de noves persones, l'edat de les persones que podem liderar és alta i va augmentant (I4)

He tingut un facilitador (el meu parit) (I4)

Hem pagat molts diners per poder seguir treballant (I4)

Jo crec que dins l'àmbit universitari cap ni un (sostre de vidre). Una altra cosa és quan vas a l'àmbit del món del transport. És un àmbit molt d'enginyers i, com a món d'enginyers, és d'homes. (I4)

(Docència) Molt poca, si ets d'un projecte europeu més. Però la SGR ni compta i el projecte del Ministeri compta molt poc, però no és per això tampoc. És que no et compensa.(I4)

Sempre hem fet aquesta cosa de signar tots per ordre alfabètic, des de fa 22 anys [...]Per a nosaltres és una manera de lluitar per a fer visible que som un equip però això a mi després m'ha penalitzat moltíssim perquè a l'hora de dir que sóc IP sembla que sóc la nena que fa feina pels altres tres. (I5)

A nivell de SGR això ens ho hem plantejat al nostre grup però si tu canvies d'IP tot d'una, tu no tens els mateixos punts. És com una inèrcia. La persona que lidera ho fa perquè té més força per liderar però arriba un punt en què aquesta persona es converteix en imprescindible perquè ningú més pot ser IP. (I5)

Ens vam adonar que totes les coses dels IP les fèiem malament i que havíem de posar més gent [...]La Universitat és tan jeràrquica... Qui té més antiguitat sempre figura com a IP. (I5)

És la jerarquia habitual. Hi ha campanyes en què hi pots tenir cinquanta operaris, i per tant, ha de ser un home qui coordini aquest tipus d'equips humans, que tingui autoritat. A les dones no se'ns deixa perquè tenim una altra mena de relació amb la gent. (I5)

Encara hi ha una tradició de caire quasi militar, ja que els arqueòlegs dels anys cinquanta i seixanta del segle XX eren militars. I van aplicar un sistema així. Les dones, treballant en aquest àmbit, ho hem transformat d'una manera radical (I5)

En un món ultra-competitiu masculí, si no es fa un altre sistema més



democràtic o de quotes, cosa que no ho és, apedaçar és demanar peres a una olivera (I5)

En el futur potser canviarà però crec que encara tenim una inèrcia molt gran. (I5)

En la meua experiència, les dones potents que jo conec en aquesta professió mai no han tingut un equip. Han treballat soles i per fer determinats projectes han anat integrant persones individualment, però un equip estable és impensable i pensa que en la meua feina si no tens un equip no vas enlloc. (I5)

**Dimensió:** Relació intragrupal

**Indicadors:** Relació formal/informal dels membres del grup

Es treballa aquí, ens veiem cada dia (I1)

Ens avenim molt però és només laboral perquè són persones més joves. Només quedariem per acomiadar un company o algun sopar de tant en tant. (I1)

No hi ha cap protocol establert. (I2)

Nosaltres la gent que dirigim estan aquí. Entren mil vegades... Estem aquí tot el dia i la comunicació és contínua. (I3)

(Relació fora de l'Autònoma) Amb persones concretes dins del grup sí però amb el grup no, és massa heterogeni. (I4)

A l'Autònoma és un lloc que dinem junts, ens veiem molt. Amb molta gent del grup ja hi dino cada dia. Fora ens veiem amb gent que som molt amics, si no, doncs no. (I4)

Tu saps que quan es viu intensament les relacions són molt intenses i el fruit del que fas és molt intens i molt maco, però també moltes vegades estàs al límit. Hi ha dies que trobes que hi ha molta germanor i una gran comunitat, però al dia següent no saps què ha passat i és un desastre. Hi ha totes aquestes qüestions personals que es van ficant. A mi m'encanta perquè és la vida en un pot petit. (I5)

## **E. Competències assolides durant el desenvolupament del TFG**

Per l'elaboració del present treball s'ha recorregut a apunts i coneixements desenvolupats al llarg del Grau en diferents assignatures i s'han cercat de nous. Primerament, el Treball de Final de Grau (TFG) ha posat en pràctica molts dels aprenentatges adquirits al llarg dels estudis, però a més s'han entrellaçat i treballat de manera interdisciplinària. D'altra banda, la majoria dels treballs fins al moment han estat d'algun dels punts del procés d'investigació, o bé s'han tractat temes superficialment o esdevingueren simulacres. En algun cas, s'havia arribat a posar en pràctica el treball de camp, però normalment d'una manera més limitada. Per tant, amb el TFG s'ha desenvolupat un treball d'investigació en totes les seves fases i de manera autònoma. El fet de ser un dels pocs exercicis a desenvolupar individualment i sense presencialitat a l'aula, porta a potenciar les capacitats de cadascú i la seva autonomia per organitzar-se el temps, les tasques i els recursos. Aquesta ha estat una de les competències més treballades a nivell personal, tanmateix, per problemes familiars i de salut, s'ha afegit més complexitat al desenvolupament del treball, fet que ha dut a potenciar les capacitats d'organització, mediació de conflictes i priorització en la presa de decisions. En algun cas s'ha hagut de renunciar a part de la recerca exposada en un inici i ha estat difícil gestionar la negació en algun aspecte.

D'altra banda, la priorització, la síntesi, l'organització, les referències bibliogràfiques, l'elaboració de documents per la recollida d'instruments i la creació d'aquests, han estat moltes altres competències aprofundides mitjançant aquest treball. Tanmateix, el treball de camp a causat millorar les competències comunicatives formals, l'organització amb altres agents, la cerca d'espais i moments adequats.

Més explícitament, l'anàlisi del context i la recerca bibliogràfica han ajudat a desenvolupar la competència per la comprensió i anàlisi dels aspectes que conformen la realitat. D'altra banda, s'han exaltat les competències en quant a la comprensió de processos, la capacitat d'estructurar articles, desenvolupar estratègies de recerca, gestió de la informació rellevant, reconeixement i avaluació de la realitat social. Tanmateix, un dels aspectes més rellevants és l'anàlisi i reflexions crítiques adequades i pertinents. A més, de procurar per l'objectivitat en tot moment i ser transparent amb les conclusions (i tot el treball en general), no condicionar els resultats, sinó discutir la literatura amb els resultats de manera pertinent i fidel.

Finalment, quelcom s'ha treballat al llarg del Grau però arribats al punt del TFG s'ha exaltat, és l'adopció i l'actitud dels comportaments ètics, poder desenvolupar la tasca tenint en compte els principis deontològics de la pedagogia.